



جـــامعـــة مـــؤتة
عمادة الدراســـات العليا

" الإنـهاء المشروع "
لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة

إعداد الطالب
سليمان محمد الـهدايات

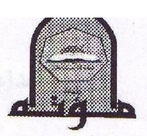
إشراف الدكتور
جعفر المغربي

رسالة مقدمة إلى عمـــادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصـــول على درجة
الماجستير في الحقوق

جامعة مؤتة، 2007



الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تعبر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة



MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب سليمان محمد الهدايات الموسومة بـــ:

الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون.

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
د. جعفر محمود المغربي		2008/1/9	مشرفاً ورئيسا
د. زيد محمود العقايلة		2008/1/9	عضواً
د. عبدالله محمد الزبيدي		2008/1/9	عضواً
د. عبدالسلام محمد الرجوب		2008/1/9	عضواً



عميد الدراسات العليا
أ.د. حسام الدين المبيضين

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الأردن
الرمز البريدي: 61710
تلفون: 03/2372380-99
فرعي: 5328-5330
فاكس: 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

إلى الغائب الحاضر إلى من بعده الأفراح أصبحت أوهاماً، إلى والدي إلـــى روحه الطاهرة.

إلى رمز التضحية والعطاء والدتي الحنونة حفظها الله ، وأطال في عمرها.

إلى من علموني أن العلم يحمل معنى القداسة، نايف وعاطف وعاكف أطـــال الله بقاءهما.

إلى كل الذين أعتز بقرابتهم لي ، إلى أخواني وأخواتي ، إلى أعمامي ، إلى أخوالي وخالاتي ، إلى كل الذين أحبهم أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

إليهم جميعاً أهدي هذه الرسالة

سليمان محمد الهدايات

الشكر والتقدير

الشكر دائماً لله رب العالمين على جميع نعمة ، وأدعوه أن يتم هذه النعم بكرمه.

والشكر والتقدير إلى من فتح لي نوافذ عقله الدكتور جعفر المغربي الذي تعلمت على يديه أبجديات القانون فكان المعلم الناصح والأستاذ المميز.

وإلى أعضاء لجنة المناقشة كل من الدكتور عبد الله الزبيدي والدكتور زيد العقايلة والدكتور عبد السلام الرجوب، التي بملاحظاتهم اثراءً لهذا العمل.

كما وأتقدم بالشكر إلى أخي الكبير وصديقي العزيز إلى الدكتور أحمد الطويسي أطال الله بقاءه فلهم مني كل الشكر والتقدير.

سليمان محمد الهدايات



فهرس المحتويات



بسم الله الرحمن الرحيم

الملخص

الإنـهاء المشروع لعقد العمل غير المحدد المدة بالا راده المنفردة

سليمان الـهدايات
مؤتة 2008

لقد سمح المشرع لأي من طرفي عقد العمل غيـر محـدد المـدة بإنهائـه بالإرادة المنفردة شريطة إشعار الطرف الآخر قبل شهر واحد على الأقل , كما وانه سمح لأي من الطرفين بإنهائه دون إشعار وذلك في حالات نص عليها قانون العمل.

ويكون الإنهاء مشروعا طالما توافرت تلك الحالات , ولو لم يتم توجيه إشعار.

وقد تناولنا في هذه الدراسة الإنهاء المشروع لعقد العمل غير المحدد المـدة بالإرادة المنفردة من خلال تقسيم عقد العمل من حيث المدة والأسباب العامة لانتهائه في الفصل التمهيدي .

ثم عرض لحالات لإنهاء المشروع من خلال توجيه الإشعار في الفصل الأول وبعد ذلك بيان حالات الإنهاء المشروع للعقد المذكور دون توجيه إشعار سواء لأسـباب تتعلق بالعامل أو بصاحب العمل أو لأسباب اقتصادية . ومن ثم نختم دراستنا هـذه في خاتمة وتوصيات .



Abstract

The Legal Termination of The un Limited-term Labor Contract in definite by Individual Willingness

Suleiman AL-hadayat

Mu'tah University, 2008

The Legislator allowed each party in the indefinite- term Labor Contract to terminate it with an individual willingness on condition that he informs the other party before one month at least. Moreover , the legislator

allowed each party to terminate the contract without notification in some cases specified in lab our law .the termination is considered legal under these condition even if notification is not produced .

In this study, I dealt with the legal termination of the indefinite lab our contract with the individual willingness through partition the labor contract according to period and general causes of its termination in the introductory section

I discussed the cases that lead to the legal termination through sending the notification in the first chapter, then I identified the cases of legal termination of the control without notification either for reasons related to the employee or the employer , or for economical reasons . I concludes the study with some concludes and recommendations .



بسم الله الرحمن الرحيم

- المقدمة –

- الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالا راده المنفردة –

العقد يبرم لإشباع لحجة وهذه الحاجة لا يمكن أن تدوم وتستمر للأبد فلذلك يعتبر إنهاء العقد هو المصير المحتوم لكل العقود الواردة على العمل.

وقد تناولنا في هذا البحث عقد العمل غير محدد المدة وذلك كون عقد العمل محـــدد المدة لا يثير الكبير من المشاكل بخصوص انتهاء العلاقة التعاقدية حيث ينتهي العقد تلقائياً وبقوة القانون عند حلول أجلة ودون حاجة لأي أجراء سواء أكان شـــكلياً أو موضوعياً أما العقضير محدد المدة فلو لم يسمح بإنهائه بالإرادة المنفردة لطرفـــي عقد العمل، لتحول ذلك إلى ضرب من ضروب الرق بالنظر لعلاقة التبعيـــة التـــي يخضع لها العامل، فإمكانية إنهاء العقد المذكور بالإرادة المنفردة قد تحقق مـــصلحة للعامل عندما يجد هذا الأخير فرصة عمل تناسبه أكثر من الوظيفة التي يشغلها.

وكذلك في منح صاحب العمل إنهاء العقد المذكور بالإرادة المنفردة – عند احتـــرام القيود الشكلية والموضوعية – مصلحة كذلك لصاحب العمل.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تفسير أمكانية الإنهاء الممنوحة لكل مـــن طرفـــي العقـــد والقيود الواردة علىإرادة صاحب العمل وموقف المشرع الأردني من إنهاء عقد العمل غير محدد المدة كما في البحث عن أساس الرخصة التي أعطاهـــا الفقـــه والتشريع لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة في إنهائه بالإرادة المنفردة والتي هي على خلاف القاعدة العامة(العقد شريعة المتعاقدين)

مشكلة البحث

أما ما لفت انتباهنا خلال قراءتنا الأولية لاختيار عنوان ليكـــون موضـــوعاً لرسالتنا هذه أن الفقه يبدأ في دراسته لإنهاء العقد غير محدد المدة كتصرف قانوني



ولكن يسير مع هذا المنطق حتى النهاية فنراه يخرج من نطاق نظرية التصرف القانوني إلى نظرية التعسف في استعمال الحق عند تقديره لمشروعية الإنهاء.
ونحن نعتقد أن مثل هذا النظر لا بد من العمل على تقويمه بحيث نسير مع المنطق الذي بدا منه الفقه نفسه لنقرر مشروعية الإنهاء كلما توافر المبرر المشروع.

منهج البحث

تعتمد الدراسة ثلاثة مناهج للبحث

1. المنهج التحليلي المقارن – الذي يقوم على تناول الآراء الفقهية بالتحليل والمناقشة والترجيح.
2. المنهج التطبيقي الذي يقوم على أساس الوقوف على مدى اخذ المشرع بآراء الفقه وأحكام القضاء التي تدعم ذلك.

هيكلية البحث

تحقيقاً لما سبق وسعياً للوصول لما أردناه نقترح أن تكون الدراسة في موضوع الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة في فصل تمهيدي نكرسه لعقد العمل من حيث النطاق الزمني والأسباب العامة لانتهائه .
وفصلان نخصص الأول منهما للإنهاء المشروع من خلال توجيه أشعار والفصل الثاني نتطرق فيه للإنهاء المشروع بدون توجيه أشعار وقد قسمناه إلى ثلاثة مباحث المبحث الأول الإنهاء من قبل صاحب العمل والمبحث الثاني الإنهاء من قبل العامل والمبحث الثالث وقد خصصناه إلى الإنهاء لأسباب اقتصادية وقد أوردناه في فصل الإنهاء المشروع دون توجيه إشعار حيث انه لا يتطلب أن يشعر صاحب العمل العامل . عند إنهاءه لعقد العمل.
وسنتناول في هذا الفصل تقسيم عقود العمل من حيث المدة والأسباب العامة لانتهاء عقد العمل وذلك في مبحثين.



الفصل التمهيدي

عقود العمل من حيث المدة والأسباب العامة لانتهائها

المبحث الأول:- تقسيم عقد العمل من حيث المدة

ينقسم عقد العمل من حيث المدة إلى عقد محدد المدة، وآخر غير محدد المدة، وإن كان الغالب أن يعتبر عقد العمل غير محدد المدة، والاستثناء تحديده بمدة معينة [1]، وتكمن أهمية التمييز بينهما في موضوع جواز إنهاء العقد بالاراده المنفردة، إذ أنه في العقود غير محددة المدة يجوز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين، وذلك بالاستناد للمادة (23/أ) من قانون العمل الأردني، شريطة إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل من إنهائه [2]، أو دون إشعار في حالات معينه نص عليها قانون العمل تجيز إنهاء العقد دون إشعار [3]، ودون أن يعتبر الفصل تعسفياً.

أما العقد محدد المدة فلا يجوز إنهائه قبل انتهاء مدته إلا باتفاق الطرفين [4] فالأول تتحدد قوته الملزمة باستمرار أراده طرفية في الالتزام به، بينما الاخر تتحدد قوته الملزمة في المدة الزمنية المحددة لانتهائه أو انجاز العمل المتفق عليه إن كان لعمل معين [5].

ولذلك سوف نعالج هذا المبحث في ثلاثة مطالب هي:-

([1]) إسماعيل غانم-قانون العمل,مكتبة عبد الله وهبة القاهرة-جمهورية مصر العربية 1961-1962 ص380
قارن همام محمود- قانون العمل, دار المعرفة الجامعية الاسكندرية1987 ص478

([2]) تنص المادة (23/أ) من قانون العمل الأردني على الآتي" إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

([3]) انظر المواد (28، 29،31) من قانون العمل الأردني.

([4]) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، عمان، دار الثقافة.ط1، 1998. ص 133.

([5]) تتحدد مدة العقد أما صراحة أو ضمناً بان يتراضى الطرفان على تاريخ محدد تنتهي فيه الرابطة التعاقدية، أو إذا اتفقا على إن يبقى العقد مبرماً بينهما لمدة معينة أو لحين انجاز عمل معين، وقد جاء ذلك في المادة (21/ب) من قانون العمل الأردني التي نصت على " ينتهي عقد العمل بأي من الحالات التالية ، إذا انتهت مدة عقد العمل انتهى العمل نفسه. وهذا ما نصت عليه المادة(828/أ) من القانون المدني الأردني بقولها :" ينتهي عقد العمل بانقضاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده، كما ينتهي بانجاز العمل المتفق عليه.



المطلب الأول:- تحديد ماهية عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني:- تحديد ماهية عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الثالث:- التفرقة بين العقدين.

المطلب الأول:- تحديد ماهية عقد العمل محدد المدة.

كما ذكرنا سابقا أن عقد العمل محدد المدة لا يكون إلا إذا تم الاتفاق على ذلك صراحة أو ضمنا لان الغالب أن عقود العمل تبرم لمدة غير محدودة .

تعريف عقد العمل محدد المدة :

يعرف عقد العمل محدد المدة بأنه "العقد الذي يكون حلول أجله محددا من خلال واقعة مستقبلية مؤكدة ، بحيث أن انتهاء العقد لا يكون مرتبطا بإرادة احد أطراف العقد " [1]

وعلية فان عقد العمل أما يكون مبرما لانجاز عمل معين ، أو يكون مبرما لمدة معينة[2] أو أذا كان العمل بطبيعته محدد المدة .

أولا – إذا اتفق طرفاه على تحديده بمدة معينة .

ويتم ذلك بتعيين تاريخ معين ينتهي فيه العقد ، أو يتم تحديد مدة زمنية لاستمراره وهذا الاتفاق كما قد يكون صريحا قد يكون ضمنيا . فيكون الاتفاق صريحا عندما يتفق الطرفان على استمرار العلاقة التعاقدية حتى تاريخ محدد (حتى 31 \ 12\ 2007 مثلاً) أو في حالة تحديد مدة معينة للعقد (أن العقد يستمر لمدة سنتين ابتداءاً من بدئه) وكذلك يعتبر العقد محدد المدة حتى ولو لم يعرف تاريخ تحقق الواقعة مستقبلا[3] ولكن بشرط أن تكون هذه الواقعة محددة الوقوع [4] .

([1]) حسن، كيره- أصول قانون العمل ، الطبعة الثالثة 1979 دون ذكر دار النشر ص733.

([2]) انظر المادة (806، 1) مدني أردني والتي تنص على انه يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدده أو لغير محددة ولعمل معين.

([3])احمد حسن البرعي، "الوجيز في القانون الاجتماعي،" قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"دار النهضة العربية القاهرة 1991-1992 ص268.

([4])عبد الودود يحيى- شرح قانون العمل-الطبعة الثالثة دار النهضة العربية 1983 ص 302.

ويجب لثبوت هذا الوصف للعقد ألا يثور أدنى شك في نفس طرفية وبالأخص العامل حول طبيعته المؤقتة [1] ويعتبر العقد محدد المدة إذا حددت مدته بموسم معين كموسم سياحي أو موسم الصيف في مصيف أو موسم الشتاء في مشتى ولكن يجب لكي يعتبر العقد محدد المدة أن تكون مدة الموسم محددة تحديداً وثيقا في نظر المتعاقدين [2]، كما أن يكون العقد محدود المدة ضمنا كأن يدفع أي من طرفية يرغب بإنهائه قبل مدة معينة ، مبلغا معينا إلى الطرف الاخر [3] .

ثانيا – تحديد مدة العقد بتنفيذ عمل معين .

كما أوضحنا سابقا أن العقد يعتبر محدد المدة إذا وافق الطرفان على سريانه مدة معينة من الزمن ولكن هذا لا يمنع من تحديد مدة العقد بالمدة التي يستغرقها تنفيذ عمل معين [4] وهذا ما نصت علية المادة (21،ب) من قانون العمل الأردني والتي تنص على " ينتهي عقد العمل بأي من الحالات التالية :..........ب . " إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه " كما جاء في القانون المدني الأردني في المادة (828 \ 1) ينتهي عقد العمل بانقضاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده ، كما ينتهي بانجاز العمل المتفق علية " . وكذلك جاء في القانون المدني المصري بالمادة (671 / 1) (يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة) .

ولا بد أن نذكر هنا أن اعتبارات حماية العامل تستوجب أن يكون العامل عند أبرام العقد على علم ، ولو على وجه التقريب ، بالتاريخ الذي سوف ينتهي به العقد ،حيث أن انجاز العمل لا يتوقف على إرادة العامل فقط ، لذلك أن لم يكن العامل على علم بالتاريخ الذي سوف ينتهي به العمل ، فيجب أن يعتبر العقد غير محدد المدة.

أن اشتراط فترة تجربه لا يغير من طبيعة العقد ، وما إذا كان محدد المدة أم غير محدد المدة ، ما دامت هذه الفترة جزءا من العقد ذاته . [5] .

([1])حسام الدين الأهواني- شرح قانون العمل،مطبعة أبناء وهبة حسان 1991 ص 640- 689.

([2]) حسن كيره – المرجع السابق ص 733 بند 368

([3]) هشام رفعت هاشم _ شرح قانون العمل الأردني الطبعة الثانية عمان 1990 ، ص 100 – 101.

([4]) حسام الدين الاهواني _ المرجع السابق ص 641 بند 640 .

([5])هشام رفعت هاشم _ المرجع السابق، ص101.



غير انه إذا استمرا طرفا هذا العقد بتنفيذه بعد انقضاء مدته تحول العقد إلى عقد عمل لمدة غير محدودة ما دام الطرفان لم يتفقا على مد اجل العقد لمدة معينة قبل انقضائه وهذا ما نص علية قانون العمل الأردني في المادة (15/ ج) " إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فانه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام "[1]

المطلب الثاني:- تحديد ماهية عقد العمل غير محدد المدة .

عقد العمل غير محدد المدة هو الأكثر شيوعا وانتشارا في الحياة القانونية من عقد العمل محدد المدة[2] نظرا لان الغالب في عقود العمل أن تكون غير محددة المدة [3] حيث انه كي يعتبر العقد محدد المدة لا بد من الاتفاق على ذلك كما يتحول عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة إذا انتهت مدة العقد واستمر الطرفان على تنفيذه . وهذا أشارت إليه المادة (15 / ج) من قانون العمل الأردني وكذلك المادة (809 / 1) من القانون المدني الأردني والفقرة الأولى من المادة 72 من قانون العمل المصري .

تطبيقا على ذلك قضي بأنه "إذا انتهت مدة عقد العمل واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته ، فان ذلك يعتبر تجديدا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام عملا بالفقرة ج من المادة 15 من قانون العمل رقم 8/ 1996 "[4] وقد جاء في قرار أخر لمحكمة التمييز ما يلي ((من المستفاد من نص المادة 15 من قانون العمل أن عقد العمل أما أن يكون لمدة محدده أو غير محدده وان عقد العمل

([1]) جاء في المادة 1/809 القانون المدني الأردني ((إذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير معينه))

([2]) محمود جمال الدين زكي : عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية,مطابع الهيئة العامة للكتاب 1982 ص 93 .

([3]) موسى عبود : دروس في القانون الاجتماعي الطبعة الثانية, المركز الثقافي العربي-الرباط 1994 ص 174

([4]) تمييز حقوق رقم (2608 / 2001) تاريخ 8 / 1 / 2001) منشورات مركز عدالة الالكتروني : متوفر عبر موقع www. Adaleh . com من خلال الإشتراك.

محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته فان استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يتحول إلى عقد غير محدد المدة)) . [1]

المطلب الثالث: - التفرقة بين العقدين .

هناك حالات يصعب فيها تحديد ما إذا كان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة . فالعقد لا يعتبر محدد المدة إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك صراحة أو ضمنا في العقد ، ولذلك يعتبر عقدا غير محدد المدة ، رغم ما يرد فيه من نص على انــه محدد المدة : العقد المبرم لموسم من المواسم ، طالما أن مدة الموسم غير محدد بدقه أو تكون متروكة لمحض أرادة المتعاقدين[2] والعقد الذي يحسب الأجر فيه بالقطعة طالما لا يوجد مقدما تحديد دقيق لعدد القطع التي يلتزم العامل بإنتاجها وهــذا مــا نصت عليه المادة (15/ د) من قانون العمل الأردني والتي جــاء فيهــا ((يعتبــر العامل الذي يستخدم بانتظام لقطعة في محل العمل أو الذي يقــوم بسلــسلة مــن الأعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة)) .والعقد الذي يخول لكل من الطرفين أو لأحدهما الحق في إنهاءه بالإرادة المنفردة . [3]

(أ) تحديد مدة دنيا للعقد: من الحالات التي تثير شكا حول تكييف العقد مــن حيــث تحديد أو عدم تحديد مدته حالة العقد الذي تحد د لسريانه مدة دنيا. ولكــن مــن الواضح أن مثل هذا العقد يعتبر أصلا عقدا محدد المدة بقد ر هذه المدة طالما لا يملك أي من الطرفين إنهاءه قبل انقضاءها .

(ب) حالة تحديد مده قصوى للعقد يثور الشك كذلك في حالة تحديد مدة قصوى للعقد ولانتهاءه ولكن جعل هذه المدة مجرد مدة قصو ى يعني أن لأي من المتعاقدين حق إنهاء العقد قبل انقضاءها ، وهو يقتضي حينئذ اعتبار العقد غيــر محــدد المدة [4] ومن تطبيقات تحديد مدة قصوى للعقد تحديد سن معينــة للتقاعــد ، فكثير ما يحدث أن يحدد صاحب العمل سنا معينة ، لتقاعد عماله المــرتبطين

([1])تمييز حقوق رقم (2709 / 1999) (تاريخ 26 / 4/ 2004) منشورات مركز عدالة .

([2]) حسن كيره _ المرجع السابق ص737- أما إذا كانت مدة الموسم غير دقيقة التحديد أو لان تحديدها مرتهنا بإرادة أحد الطرفين فيكون العقد غير محدد المدة .

([3]) اكثم الخولي فقرة 136 ، ص 230 دروس في قانون العمل 1907 ص

([4]) انظر اكثم الخولي- دروس في قانون العمل-مكتبة نهضة مصر- القاهرة 1975 ص230.

معه بعقود غير محدودة الم دة ، وفي الحالات التي يعين فيها صاحب العمل هذا السن بعد أبرام العقود غير محدودة المدة ببلوغ العامل سن التقاعد .

المبحث الثاني:- الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل .

يعتبر انتهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة وزوال العلاقة التعاقدية المصير المحتوم لكل العقود الواردة على العمل إذ أن العقد لا يمكن أن يدوم إلى الأبد [1]

لتحقيق هذا الفرض استعمل المشرع عدة وسائل فنية ، منها وضعه لشروط شكلية وموضوعيه لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة . [2]

وكذلك من الأساليب التي اتبعها لتحقيق استقرار العامل في عمله ما تنص عليه التشريعات من استمرار عقد العمل على الرغم من التغيير في المركز القانوني لصاحب العمل ، وهذا ما أكدته المادة 16 من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها ((يبقى عقد العمل م تداولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإ رث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب أخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده)) .

ورغم كل هذه الوسائ ل لا بد أن يأتي اليوم الذي تنقضي به الرابطة التعاقدية سواء باتفاق الطرفين ، أو استحالة تنفيذ الالتزام من احد الطرفين أو في حالة امتناع احد الطرفين عن تنفيذ التزاماته وطلب الطرف الآخر من القضاء فسخ هذه العلاقة ولذلك سوف ندرس هذا المبحث في المطالب الاتيه :

المطلب الأول – الإنهاء ألاتفاقي

المطلب الثاني – الوفاة كسبب من أسباب انتهاء العقود بصفة عامه . .

([1]) محمود جمال الدين زكي : مرجع سابق- ص 836 بند 240 .

([2]) جاء في المادة (23 / أ) من قانون العمل الأردني ((إذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب علية أشعار الطرف الأخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين))



المطلب الثالث – استحالة التنفيذ .

المطلب الرابع – الفسخ .

المطلب الأول:- الإنهاء الاتفاقي أو التفاوضي .

قد يلجا صاحب العمل إلى التفاوض مع العامل لإنهاء عقد الا عمل [1] وعندما ينتهي الطرفان إلى اتفاق يبادر العامل بتقديم است قالته تنفيذا لما تم الاتفاق عليه . وقد يبدو للوهلة الأولى أن هذا الإنهاء الإتفاقي لعقد العمل لا ينطوي على مخاطر بالنسبة للعامل ما دام الإنهاء قائما على إرادته أو مقترنا بها ، إلا أن الحقيقة قد تكون غير ذلك حيث أن إرادة العامل قد تصدر تحت ضغط صاحب العمل فقد يفضل صاحب العمل التفاوض مع العامل لإقناعه بتقديم استقالته تماشيا لما قد ينشأ في المستقبل من إشكاليات قانونية وقضائية ، خاصة إذا تبين له عدم جديه المبررات التي يستند عليها وربما يكون دافع صاحب العمل لإجراء هذا التفاوض مع العامل الحرص على حسن العلاقة مع عامل قديم افنى شبابه في خدمة المشروع ، كذلك أن العامل قد يجد من مصلحته الموافقة على ما يعرضه صاحب العمل لتلافي الآثار السيئة التي قد تلحق به إذا ما سرحه صاحب العمل ، أو لان صاحب العمل يعرض عليه تعويضاً مناسبا نظرا لان العامل هو الطرف الضعيف في العقد لذا لابد من التشدد في قبول موافقة العامل على مثل هذه الاتفاقيات كأن يوثق من الجهة النقابية التابع لها العامل

المطلب الثاني:- الوفاة كأحد أسباب انتهاء العقود .

نظرلان شخصية العامل محل اعتبار في العقد ، فيترتب على وفاته انتهاء العقد وبقوة القانون ، وتقرر هذا السبب في قانون العمل الأردني بمقتضى المادة (21 – ج) عمل أردني والتي تنص ((يلهي عقد العمل أذا توفي العامل أو أقعده المرض أوعجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي)) [2] ، يتبين

([1]) ينقضي عقد العمل لأسباب عامة تشترك فيها جميع العقود ، ذكرها قانون العمل والقانون المدني الأردني ، فقد جاء في المادة (21) من قانون العمل انه ((ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :
أ _ إذا اتفق الطرفان على إنهائه .

([2]) تجدر الإشارة إلى أن القانون القديم لم يرد به هذا السبب لذا فأنه كان يرجع في ذلك إلى القانون المدني الذي جاء في المادة (830) منه على التالي ((ينفسخ العقد بوفاة العامل))

من النص أن المشرع الأردني نص على اعتبار وفاة العامل سبباً من أسباب انقضاء عقود العمل بصفة عامه أي سواء كان محدد المدة أم غير محدد المدة فبمجرد وفاة العامل ينقضي عقد العمل وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل مطالبة ورثة العامل بالتزامات مورثهم اتجاهه ، ولا يجوز أيضا لورثة العامل مطالبة صاحب العمل بذلك [1] وتنتهي عقود العمل وبقوة القانون بمجرد وفاة العامل دون الحاجة لإظهار ورثة العامل إرادتهم في اعتبار العقد منتهيا ولا يحتاج انتهائه لإظهار صاحب العمل إرادته بذلك [2] ولم يحدد المشر ع الأردني نوع الوفاة التي ينقضي بها عقد العمل بما إذا كانت حقيقة أم حكميه [3] وإذا كان نص المادة (21- ج) صريحا في انتهاء عقود العمل بوفاة العامل فقد ذكرت المادة (22) من قانون العمل أن عقد العمل ينتهي إذا توفي صاحب العمل وكانت شخصيته معتبرة في العقد . وذلك بقولها ((لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل))ونستخلص من نص المادة إن عقود العمل لا تنتهي بموت صاحب العمل إلا إذا روعيت شخصيته في العقدأما إذا لم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد فلا ينتهي عقد العمل بموت صاحب العمل وتنتقل التزامات صاحب العمل إلى ورثته من بعده بانتقال المشروع إليهم بالإرث الشرعي [4] وبالتالي فان للعامل حق الرجوع على ورثة صاحب العمل بما له من حقوق في ذمة مورثهم تكون ناشئه عن عقد العمل .

المطلب الثالث:- استحالة التنفيذ .

بموجب القواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين ، إذا انقضى التزام احد الطرفين بسبب استحالة تنفيذه انقضى معه الالتزام المقابل ، ويفسخ العقد من تلقاء

([1]) عبد الودود يحيى ، مرجع سابق، ص 27 ، حسن كيره المرجع السابق ص 662

([2]) عبد الودود يحيى نفس الفقرة السابقة ص 271 _ 272 ، حسن كيره نفس الفقرة ص 662 .

([3]) جاءت المادة (71 / ج) من القانون المصري واضحة بشأن إذا كانت الوفاة حقيقة أو حكمية ((تنقضي علاقة العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما))

([4]) جاء في المادة 16 من قانون العمل الأردني التالي ((يبقى عقد العمل معمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث))

نفسه [1] وإذا كان هذا الأصل في القواعد العامة فانه يعد كذلك أصلا في عقود العمل وعلية إذا استحال على احد الا متعاقدين في عقد العمل تنفيذ التزاماته ، فانه يترتب على هذه الاستحالة انفساخ العقد من تلقاء نفسه أي بقوة القانون مع ملاحظة أن انتهائه لا يكون بأثر رجعي ، لان عقد العمل من عقود المدة ، وكما أن عقود المدة مستثناه من مبدأ الأثر الرجعي .

والاستحالة التي يترتب عليها انقضاء عقد العمل بقوة القانون هي الاستحالة النهائية أما إذا كانت الاستحالة وقتيه فلا يترتب عليها سوى وقف تنفيذ العقد حيث يستمر العقد بعد أن يرتفع سبب هذه الاستحالة المؤقتة [2]

واستحالة تنفيذ عقد العمل قد تكون من قبل العامل كما قد تكون من قبل صاحب العمل .

أولا – استحالة التنفيذ من جانب العامل .

نصت على هذه الحالة المادة (21 / ج) من قانون العمل والتي جاء بها التالي ((ينتهي عقد العمل إذا توفى العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع ا لطبي)) [3] وعلية أن مفاد هذا النص جاء صريحا في اعتبار مرض أو عجز العامل صوره من صور الاستحالة التي تمنع العامل من تنفيذ العقد أو بمعنى آخر أنه إذا استحال على العامل تنفيذ العقد بسبب خارج عن إرادته بصفه مطلقه فان العقد ينتهي بقوة القانون لهذه القوة القاهرة . ولكن يشترط لانقضاء العقد بسبب استحالته لم رض أو عجز أن يثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي [4]

([1]) نصت على هذا الأصل المادة 247 مدني أردني بقولها ((في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا انقض معه الالتزام المقابل وانفسخ العقد من تلقاء نفسه)) يقابلها في القانون المدني المصري المادة 159 مدني مصري .

([2]) اكثم الخولي المرجع السابق، ص 373. د. جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، م20، عدد 2005/4، ص 281- 317.

([3]) يقابلها في قانون العمل المصري المادة(71 / 4 / التي تقضي بان ((تنقضي علاقة العمل بعجز العامل عجزا كليا عن أداء عمله الأصلي أو عجزا جزئيا مستديما))

([4]) انظر، سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2004.ص 402.

وترتيبا على ما تقدم انه إذا استحال تنفيذ عقد العمل بسبب مرض أو عجز أصاب العامل ، فإن العقد ينفسخ بقوة القانون دون التزام العامل بتعويض صاحب العمل عن مدة العقد إذا كان العقد محدد المدة أو عن مهلة الإشعار إذا كان العقد غير محدد المدة (1)

ترتيبا على ذلك فان عقد العمل ينتهي بثبوت عجز العامل عن أداء نفس العمل المتفق عليه أو أن يكون أداءه على نحو غير مرض ولو كان هذا العجز لا يمنع العامل من القيام بإعمال أخرى (2) .

أما إذا كانت استحالة التنفيذ من قبل العامل استحالة نسبيه فإنها لا تؤدي إلى انقضاء العقد وإنما إلي وقف تنفيذه ومحو جزئي لأثاره خلال فترة الوقف فالعقد يبقى قائماً وموجوداً طيلة فترة الوقف (3)، كما في حال الإضراب المشروع للعمال فان العقد يوقف تنفيذه إلى حين زوال سبب هذه الاستحالة ، فإذا زال سببها فان العقد يبدأ في ترتيب أثاره (4).

ثانيا – استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل .

تعد استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل مبرر لانقضاء عقد العمل بقوة القانون ويفرق هنا بين حالتين الحالة الأولى إذا كان سبب الاستحالة أجنبياً لا يد لصاحب العمل فيه ويترتب على هذه الحالة أن عقد العمل ينفسخ بقوة القانون إذا كانت الاستحالة نهائية أما أذا كانت الاستحالة وقتيه فإنها لا تؤدي إلى انفساخ العقد وإنما وقفه فحسب (5) سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ولا يكون صاحب العمل هنا ملزما اتجاه العامل بالتعويض عن مدة العقد في العقود محددة

([1]) انظر في هذا المعنى د . إسماعيل غانم، مرجع سابق، ف 190 ص 396 ، اكثم الخولي، مرجع سابق، ف 217 ص 773

([2]) انظر في هذا المعنى د. إسماعيل غانم ،مرجع سابق، ص 396، اكثم الخولي، مرجع سابق ، ص 773.

([3]) انظر عدنان السرحان ونوري خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية(الالتزامات). دار الثقافة للنشر ، عمان ، الأردن ، 2000. ص 310-311.

([4]) د. أحمد أبو شنب، المرجع السابق. ص 265.

([5]) سيد محمود رمضان،المرجع السابق،ص 403.

المدة[1] أو عن مدة الإشعار في العقود غير محددة المدة ومن صور هذه الاستحالة استحالةتنفيذ عقد العمل لحدوث حريق يترتب عليه احتراق جميع ما في المصنع من محتويات .

الحالة الثانية :-إذا كان سبب الاستحالة يرجع إلى صاحب العمل وليس لسبب أجنبي فهنا لا ينقضي عقد العمل بقوة القانون [2] وبالتالي إذا حصل إنهاء للعقد بسبب هذه الاستحالةفانه يعد إنهاء من جانب صاحب العمل ومن ثم يعد مسؤولا بالتعويض عن مدة العقد التي لم تنتهي في العقود محددة المدة وعن مدة الإشعار في العقود غير محددة المدة . ومن صور هذه الاستحالة إغلاق المشروع بسبب مخالفة ارتكبها صاحب العمل . وهذا ما نصت عليه المادة 84/ج من قانون العمل ، حيث جاء فيها ((يراعي في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيها عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق والإيقاف)) .

المطلب الرابع: - فسخ العقد

فسخ العقد من الأسباب العامة التي تنقضي بها عقود العمل فعدم تنفيذ احد طرفي العقد لالتزاماته يسمح للطرف الاخر المطالبة بالفسخ بعد أعذار الطرف الممتنع عن التنفيذ لذلك في سبيل التحلل من العلاقة التعاقدية لابد من فسخ العقد والفسخ طبقا للقواعد العامة هو جزاء أخلال احد المتعاقدين بالتزامه في مواجهة المتعاقد الاخر ، وهو بحسب الأصل يتقرر بحكم من القضاء[3]

([1]) عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص 164-275.

([2]) انظر نص المادة (247) مدني أردني.

([3]) عبد الودود يحيى، المرجع السابق ص 282



الفصل الأول

الإنـهاء المشروع لعقد العمل من خلال الإشعار

من الوسائل التي اتبعها المشرع للتخفيف من مخاطر إنهاء العقد المفاجئ وسيلة الإشعار ، فعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يبلغ أرادته إلى الطرف الاخر ، وهو ما يسمى بالإشعار .

وبما أن الحكمة من الإشعار هي تلافي الآثار السلبية للإنهاء المفاجئ فان العقد لا ينتهي فور إبلاغ الرغبة وإنما لابد أن تمد فترة زمنية بين إبلاغ الا راده والتاريخ الذي يصبح فيه الإنهاء فعليا ، وهو ما يسمى بمهلة الإشعار فما هو تعريف الإشعار ؟ وما هي طبيعة قواعده ، وما هي طبيعة الإشعار ذاته وما هي مدة الإشعار ، وكيف هو وضع المتعاقدين أثناء مهلة الإشعار ،وما هو جزاء مخالفة قواعد الإشعار .

هذا ما سنحاول الإجابة علية في هذا الفصل .

المبحث الأول – تعريف الإشعار وطبيعته القانونية .

نظام الإشعار وضع لمصلحة طرفي عقد العمل غير محدد المدة ، لتلافي الآثار السلبية للإنهاء المفاجئ . فهل يمكن لطرفي عقد العمل الاتفاق مقدما على إمكانية الإنهاء دون إشعار ؟ أم يجوز فقط للعامل أن ينهي العقد بدون مراعاة مهلة الإشعار ، أم أن هذا النظام يتعلق بالنظام العام وبالتالي لا يمكن لطرفي العقد استبعاده مقدما .

وما دام الإشعار تصرفاً قانونيا منفردا فيجب أن تتوافر فيه عناصر أي تصرف قانوني أخر سواء من حيث سلامة الإرادة من العيوب أو من حيث الأهلية وكذلك من حيث المحل والسبب .

لذلك سوف ندرس هذا المبحث في مطلبين :

المطلب الأول – الإشعار السابق ، طبيعة قواعده ، شروط استخدامه .

المطلب الثاني – الإشعار تصرف قانوني .



المطلب الأول – الإشعار السابق طبيعة قواعده وشروط استخدامه .

إذا كان العقد غير محدد المدة فلكل من طرفية حق إنها ءه في أي وقت ، بشرط توافر المبرر المشروع هناك مخاطر قد يتعرض لها الطرف الذي يقع الإنهاء في مواجهته هي مفاجأته بالإنهاء ، فإذا كان المنهي صاحب العمل فسيجد العامل نفسه ليلة وضحاها على قارعة الطريق بدون عمل وإذا كان المنهي العامل فقد يعرض مشروع صاحب العمل للتوقف وخاصة في حالة الإنهاء المشترك له ، أو إذا كان العامل من أصحاب الكفاءات الفنية النادرة ، فلتفادي هذه الآثار السلبية ولتحقيق مصلحة طرفي عقد العمل كان الإشعار .

الإشعار هو ((إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبته الاكيده في إنهاء العقد)) والإشعار هو تصرف قانوني منفرد ويخضع لأحكام التصرفات القانونية[1] وبالتالي فانه لا ينتج أثره . أي لا تبدأ مهلة الإشعار في السريان إلا من تاريخ علم الآخر به .

ويعتبر وصول الإشعار قرينة على العلم به ما لم يقم الدليل على عكس ذلك ويلاحظ هنا أن النص الذي يفرض على طرفي عقد العمل غير محدد المدة الالتزام بالإشعار عن الرغبة بإنهاء العقد ما هو إلا نص أمر – أي انه من القواعد العامة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وكل شرط يتجه إلى إلغاء الإشعار سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر يقع باطلا [2].

وهذا ما أكدته المادة الرابعة (4 / بعمل) قانون العمل والتي جاء بها التالي ((يعتبر باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعدة يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون)) [3]

وعند تحديد مدى تعلق نظام الإشعار بالنظام العام لا بد من مراعاة :

---

(1) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص422.

(2) أنظر سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 420. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص226.

(3) نصت المادة (23 / أ) عمل أردني ((إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين))



أولاً – أن القواعد التي فرضت الإشعار وضعت لتحقيق مصلحة الطرفين وبالتالي فهي توفر الحد الأدنى من الضمانات لتلافي الآثار السلبية الناتجة عن الإنهاء المفاجئ[1] .

ثانيا – أن قواعد الإشعار يجوز مخالفتها عند الاتفاق إذا كانت هذه المخالفة أكثر فائدة للعامل .وهذا ما أشا رت إليه المادة (4 / أ) من قانون العمل الأردني والتي نصت على ((لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون أخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون))

وبناء عليه يجوز الاتفاق على مهلة إشعار أطول من المدة المنصوص عليها في القانون إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل أو صاحب العمل[2] .

يعتبر كل شرط يحد د مهلة الإشعار اقل من المهلة التي حدد ها القانون باطلا لان فيه خروج صريح على نص المادة (23 / أ)من قانون العمل وتصبح مدة الإشعار عملاً بإحكام المادة (23/أ) من قانون العمل شهر .

ولكن هل يجوز الاتفاق على الإعفاء من مهلة الإشعار بحيث ينهي أطراف العقد العلاقة التعاقدية بدون أشعار .وهنا لابد أن نفرق بين إذا ما كان الإنهاء صادرا من جانب صاحب العمل أم من جانب العامل فإذا كان الإنهاء صادرا من جانب صاحب العمل فلا يجوز الاتفاق على مهلة إشعار اقصر من المهلة المحددة في القانون ولكن يجوز إطالتها وبالتالي ومن باب أ ولى لا يجوز إعفاء صاحب العمل من الإشعار . أما إذا كان الإنهاء من قبل العامل فهل يجوز الاتفاق على الإعفاء من الإشعار إن كان ذلك من مصلحة العامل .

ذهبت بعض التشريعات ومنها التشريع الإماراتي ببطلان الاتفاق على الإعفاء من الإشعار وان كان لصالح العامل ، أي في حالة صدور الإنهاء منة لان ذلك يؤدي إلى إهدار الحد الأدنى من الضمانات التي تفرضها قواعد الإشعار

([1]) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص224.

([2])أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص226.

والمقررة لصالح صاحب العمل كما هي مقرر لصالح العامل [(1)] حيث نص المشرع الإماراتي في المادة (118 / 2) ((ولا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإنذار))ونلاحظ هنا أ ن النص جاء مطلقا حيث لم يفرق بين العامل وصاحب العمل وبالتالي فهو يشمل العامل وصاحب العمل . ويرى جانب من الفقه ((إن إلتزام العامل بالإخطار لا يتعلق بالنظام العام ، وبالتالي يجوز الإعفاء منه))[(2)]أما المشرع الأردني فلم يأتي بنص صريح مثل المشرع الإماراتي على الإعفاء من مهلة الإشعار ونرى بان الإشعار يوفر لحد الأدنى من الضمانات التي تكون لصالح العامل وصاحب العمل وبالتالي نؤيد ما ذهبت إليه بعض التشريعات.

ويستفاد من نص المادة الرابعة 4 بفقرتها أ ، ب أن كل شرط في عقد أو اتفاق يرتب حقوقا أفضل للعامل لا تؤثر عليه أحكام قانون العمل

أما إذا كان الشرط المبرم في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبة العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها له قانون العمل فيقع باطلاً. وبالتالي إذا كان الإنهاء من قبل العامل فيجوز الاتفاق على إعفاء العامل من مهلة الإشعار . في حالة إنهاء العقد من جانبه أما إذا كان الإنهلؤ قبل صاحب العمل فيقع باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق يعفي صاحب العمل من الإشعار أو حتى قصر مدته . [(3)]

* شكل الإشعار - في حين لم يتضمن قانون العمل الملغى أية أحكام تتعلق بشكل الإشعار نجد أن المادة (23 / أ) من قانونالعمل الأردني الجديد د أوجبت أن يكون الإشعار خطيلمما يفيد حسم المنازعات في هذا الشأن [(4)] فيما لو سمح أن يكون

([1]) حسام الدين الاهواني، المرجع السابق. ص 688.

([2]) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ط5، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997. ص472.

([3]) تنص المادة 4 أ ((لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون . ب – يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

([4]) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص229.



الإشعارشفويا ويستخلص من استلزام الكتابة أن المشرع قد جعلها ركنـا لوجـود الإشعار .[1]

من الجدير بالذكر انه :

أ – لا ينص قانون العمل الملغي أية أحكام تتعلق بشكل الإشعار ولـذلك يجـوز أن يكون الإشعار شفهيا أو كتابيا ، إلا إذا نص العقد على خلاف ذلك لأنه يجـوز للعامل ((أثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية)) حسب المـادة 15 (7) من ذلك القانون ((كما يجوز لصاحب العمل إثبات الإشعار الـشفهي كواقعـة مادية بطرق الإثبات . غير الكتابية)) .

شروط استعمال الإشعار

نظراً لأن طرفي عقد العمل غير محدد المدة لا يعرفان مسبقاً التاريخ الذي سـوف يصل فيه العقد إلى نهايته ، وحتى لا يتحول العقد إلى عقد مؤبد أو يصبح قيداً على الحرية الشخصية [2] وحتى يستطيع صاحب العمل التكيف مع الأوضاع التي يمـر بها المشروع، فإن المشرع رخص لكل منهما في إنهاء العقـد ، بـشرط إشـعار الطرف الآخر قبل مده معينه لتلافي الآثار التي تنجم عن الإنهاء المباغت وبالتـالي فإن الإشعار يكون مطلوباً في جميع عقود العمل وهناك شروط لا بد من توافرها حتى يتوجب الإشعار

1- يجب أن نكون بصدد عقد عمل .

---

(1) من الجدير بالذكر أنه لا يتضمن قانون العمل الملغي أية أحكام تتعلق بشكل الإشعار ولذلك يجوز أن يكون الإشعار شفوياً أو كتابياً كما يجوز أثبات الإشعار الشفهي حتى لو كان العقد في الأصل كتابياً إلا إذا نص العقد على خلاف ذلك لأنه يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية" حسب المادة(7/15) من ذلك القانون " كما يجوز لصاحب العمل إثبات الإشعار الشفهي كواقعة مادية بطرق الإثبات غير الكتابية" قرار لمحكمة التمييز رقم 73/342.

(2) الحرية الشخصية كفلها الدستور في المادة السابعة منه والتي تنص على أن " الحرية الشخصية مصونة" الدستور الأردني دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة (1952) المنشور على الصفحة رقم 3 من عدد الجريدة الرسمية رقم (1093) الصادر بتاريخ 1952/1/8.

وبالتالي فإن التمييز بين عقد العمل والعقود المشابه يجد هنا أهميه كبيره والمعيار الذي يميز عقد العمل عن غيره هو علاقة التبعية والأجر [(1)] بحيث إن وجدت علاقة التبعية نكون بخصوص عقد عمل ، وعندما تنتفي هذه العلاقة يرتفع عن العقد وصف (عقد العمل) ،وقد جاء ت عدة قرارات لمحكمة التمييز في تكييف العقد وهل هو عقد عمل أم عقد آخر وذلك بناءاً على علاقة التبعية والإشراف لصاحب العمل . [(2)] والمقصود بالتبعية هي التبعية القانونية ، بمعنى أن العامل يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل وتطبيقاً لذلك قضي بأنه ((مناط تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل وإشرافه ورقابته)) . [(3)] ولا بد هنا من التمييز بين الإشراف والإدارة فحتى نكون أمام الإشراف يجب أن يكون لصاحب العمل التحقق من تنفيذ العامل لشروط العقد، كأن يقوم ا لعامل بالعمل خلال أوقات معينة، [(4)] والإشراف هنا لا يستلزم إن يخضع العامل لإدارة صاحب العمل المباشرة فيكفي أن يقوم العامل بعمله تحت إشراف صاحب العمل من خلال مراقبته بالالتزام بالمواعيد المحددة للقيام بعملة . [(5)] ويلزم أن يكون من صلاحيات صاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية. [(6)] أما المقصود بالإدارة أن يضع العامل نشاطه وعمله تحت إدارة الطرف الأخر وتتوفر الإدارة أن كان من حق صاحب العمل أن يتدخل في طريقة تنفيذ العامل للعمل المتفق عليه دون إلزامه بمواعيد

([1]) جاء قرار محكمة التميز رقم 1505 /2001 تاريخ 2001/7/30" أن ما يميز عقد العمل عن عقد المبادلة هي علاقة التبعية في عقد العمل ، بين العامل ورب العمل وذلك بالإشراف عليه وإصدار التعليمات له ومعاقبته إذا خالف تلك التعليمات".

([2]) جاء في قرار محكمة التميز رقم 1505 /2001 تاريخ 2001/7/30 " يستفاد من المادة 1/805 والمادة (782) من القانون المدني أن عقد العمل تتوفر فيه التبعية والإشراف لرب العمل بخلاف عقد المبادلة الذي تتوفر فيه الاستقلالية عن رب العمل"

([3]) تميز حقوق رقم (1999/2950) تاريخ 2000/4/26. الذي جاء به " أن مناط التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة يكمن في وجود رابطة التبعية بين رب العمل والعامل".

([4]) أحمد عبد الكريم ابو شنب، مرجع سابق، ص114.

([5]) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص115.

([6]) جلال العدوي، والدكتور عصام سليم ، قانون العمل منشأة المعارف ، الإسكندرية، 1995، ص61.

معينة أومكان محدد . [1] كما لا يشترط أن يكون العامل وصاحب العمــل فــي مكان واحد بل يجوز أن يرسل صاحب العمل احد عماله إلى مكان بعيــد حــاملاً التعليمات اللازمة بحيث يكون صاحب العمل مشرفاً على الرغم من بعد المسافة. [2]

2- يجب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة .

نظراً لأن عقد العمل محدد المدة ينتهي بحلول أجله بقوة القــاذ ون دون حاجــه لأي إجراء آخر . إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك [3] .

3- يجب أن يكون عقد العمل نهائياً

فإذا كان العامل ما زال معيناً تحت الاختبار ويقضي فترة التجربة ففــي هــذه الحالة لكل من طرفي العقد أن ينهيه دون مراعاة لمهلة الإشعار ، حيث تنص المادة 35/ب ((حق لصاحب العمل إنهـ اء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة)) [4] النص يسمح لصاحب العمل إنهــ اء العقد في حالة التجربة دون إشعار وبالتالي فمن الطبيعي أن يكون لل عامل مثل هذه الرخصة لأن حق الإنهاء يجب أن يكون متبادلاً .

4- يجب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة صحيحاً .

فإذا كان عقد العمل باطلاً كما لو كان مبرماً مع عامل أجنبي غير مرخص له بالإقامة والعمل فإن العقد في هذه الحالة لا يؤدي إلى إنــشاء التزامــات بــين الطرفين ، وبالتالي فإن إنهاءه لا يحتاج إلى إشعار [5]

([1])جلال العدوي، المرجع السابق، ص62.

([2])جلال العدوي، المرجع السابق، ص63.

([3]) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق . ص 137.

([4]) تمييز حقوق رقم 667 / 2001 تاريخ 15 / 10/ 2001 . يستفاد من نص المادة 35 / أ من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون ، ويجوز لرب العمل خلال فترة التجربة إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة ، وان إنهاء استخدام العامل خلالها يكون استعمالاً لحق منحة إياه قانون العمل والعقد الموقع بينهما .

([5]) تمييز حقوق 1991/4000 تاريخ 1991/4/14 ويترتب البطلان على عقد العمل المبرم بين رب العمل الأردني والعامل الأجنبي قبل صدور الترخيص ويترتب على مباشرة العامل للعمل معاقبة رب العمل وتسفير العامل.



5يجب أن يكون هناك إنهـ اء لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة من أحد أطرافة وبالتالي فلا يكون هناك التزام باحترام مهلة الإشعار عندما تؤدي قـوه قاهره إلى انفساخ عقد العمل وكذلك في الحالات التي ينص عليها قانون العمل والتي تجعل من الإنهاء مشروعاً بدون إشعار متى ما وقعت تلك الحالات .

المطلب الثاني – الإشعار تصرف قانوني

الإشعار هو تصرف قانوني من جانب واحد يقصد به الإفصاح عن الرغبـة في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، وما دام الإشعار تصرفاً قانونيـاً فيجـب أن يكون صحيحاً باعتباره كذلك ، فيجب أن يصدر من صاحب الشأن أو ممثله القانوني [(1)] لذا ينبغي أن يصدر الإشعار عن ذي أهليه ، وممن له صفه قانونيه ؛ حتى يعتبر صحيحاً كأي تصرف قانوني آخر ، فلا يجوز أن يصدر عن مجرد مشرف علـى العمال طالما لا يملك صلاحية صاحب العمل أو يخولـه صـاحب العمـل بتلـك الصلاحيات ، وإنما يجب أن يصدر عن صاحب العمل أو ممن يمثلــه ، وإذا كــان صادراً عن العامل فلا بد أن يصدر عنه أو عن وكيله المفوض بذلك ، ولا يتصور حسب ما جاء به تعريف المادة الثانية من قانون العمل والتي تعرف العامــل بأنــه ((كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمــل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل .)) وبناءاً عليــه فلا يتصور أن يكون العامل إلا شخصاً طبيعياً ، أما صاحب العمل فمن الممكــن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً وهذا ما أكدته المادة الثانية في تعريفهــا لــصاحب العمل بأنه ((كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفه كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر)) وفي هذه الحالة يجب أن يصدر الإشعار عن جهة ذات صلاحية فــي الإنهاء . وبوصف الإنهاء بالإرادة المنفردة تصرفاً قانونياً ، فلا يجوز الرجوع فيــه بل يرتب أثره بمجرد صدوره وإبلاغ الطرف الآخر به ، ولا بد أن يكون الإشــعار مفصحاًعن الرغبة في إنهـ اء العقد بطريقة باتة وجازمة ، ولا تحتاج إلى تفــسير أو

([1]) احمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ص 224 وكذلك د. فتحي المرصفاوي أصول قانون العمل ، عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا ، 1973. ص 456 .



تأويل [1] ولا يكفي توجيه أو تنبيه أو تكرار مطالبه بتحسين العمل أو تخييره بـين الإبقاء على العقد أو إعفاءه إذا لم ترضه ظروف العمل ، لأن هذه الأمور لا تفصح عن النية في الإنهاء [2] ومدة الإشعار مدة جامدة ، وليست مدة تقادم فلا يمكـن أن ترد عليها أسباب الانقطاع أو الوقف ، ولو حتى بسبب قوه قاهره [3].

المبحث الثاني – مهلة الإشعار وأثره الإشعار على عقد العمل

لقد تبين لنا أن الحكمة من الإشعار هي إتاحة الفرصة لكل من طرفـي العقـد لتدبير أمره وليتلافى الآثار السلبية للإنهاء المفاجئ ، فإذا كان المنهي صاحب العمل استطاع العامل خلال مهلة الإشعار أن يبحث عن عمل جديد ، وإذا كان المنهي هو العامل استطاع صاحب العمل أن يتعاقد مع عامل آخر خلال مهلة الإشعار.

وبالتالي تحقيقا لهذا الهدف فان الإشعار بالإنهاء لا يعتبر نهاية فوريـة لعقـد العمل وإنما لابد أن تمر فترة زمنية بين إبلاغ الاراده بالإنهاء والتـاريخ الـذي يصبح فيه الإنهاء حقيقة واقعة . وهذه الفترة تسمى مهلة الإشعار وعندما يبلغ احـد الطرفين للأخر رغبته في إنهاء العقد فما الآثار المترتبة على هذا الإشعار لذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول: – مهلة الإشعار

المطلب الثاني:- اثر الإشعار على عقد العمل .

المطلب الأول – مهلة الإشعار .

مهلة الإشعار : هي المهلة التي يجب أن تمر بين تاريخ إبلاغ احد الطـرفين إرادته للطرف الاخر بإنهاء العقد والتاريخ الذي يأخذ به العقد نهايته الفعلية .

([1]) فتحي المرصفاوي مرجع سابق، بند ص 456 كذلك د . محمود جمال الدين زكي 1971 مرجع سابق، ص 298 .

([2]) محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق . ص 298.

([3]) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 541. د. حسن كيره أصول قانون العمل ، ص639.

تجد مهلة الإشعار أساسها القانوني من نص المادة (807) من القانون المدني الأردني والتي نصت على انه : ((إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من الطرفين أن يفسخه في أي وقت ، بشرط أن يعلن الطرف الاخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة)) وجاءت المادة (23 / أ) من قانون العمل الأردني لتحدد مدة الإشعار طبقا لذلك بقولها ((إذا رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب علية أ شعار الطرف الاخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين)) .

حيث نلاحظ أن نص المادة (23 / أ) لم يحدد مهلة للإشعار قاطعه وإنما قال (قبل شهر واحد على الأقل) وفي قرار لمحكمة التمييز في هذا الصدد ((ويستفاد من نص المادة (23 / أ) من قانون العمل رقم 8 / 1996 انها حددت الحد الأدنى لمدة الإشعار . بان لا تقل عن شهر واحد ولم يحدد الحد الأعلى وعليه فانه يجوز لطرفي عقد العمل بان يتفقا على مدة للإشعار تزيد عن الشهر)) [1] ولا يجوز بالتالي لأي من الطرفين تخفيض هذه المدة عن مدة الشهر المنصوص عليها ، كما لا يجوز لهما الاتفاق على ذلك وإن كانت عبارة النص ((قبل شهر واحد على الأقل)) فان السماح بإطالة المدة من حيث المبدأ مشروع بشرط عدم الإضرار بمصلحة العامل ، سواء أكان الإشعار مقدما من العامل أم من صاحب العمل ، طالما أن مدة الإشعار مدفوعة الأجر فإذا تم الاتفاق على مدة أطول فيكون ذلك الإتفاق صحيحا وذلك بالاستناد على نص المادة (23/أ) من قانون العمل . ومن الملاحظ هنا أنه قد يتضرر العامل جراء الاتفاق على مدة أطول حيث قد يضيع على نفسه فرصة عمل إن ترك العمل قبل تلك المدة قد يدفع تعويضاً لصاحب العمل[2] بالإضافة إلى حرمانه من أجره وذلك بالاستناد إلى نص المادة (23/د) من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه ((إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار لا يستحق اجراً عن فترة تركه

([1]) تمييز حقوق رقم (2001/1737) تاريخ 2007/10/17.

([2]) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق ، ص226.



العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها))وبالتالي فإن هناك ضرراً قد يلحق بالعا مل جراء إطالة مدة الإشعار ومن الأفضل إن لا يسمح إطالة مدة الإشعار إن كان مقدماً من قبل العامل وذلك لما فيه مصلحة محققة للعامل ،

المطلب الثاني:- اثر الإشعار على عقد العمل

هناك آثار يرتبها الإشعار على عقد العمل فأول هذه الآثار عدم جواز سحب الإشعار إذ لا يجوز لمن صدر منه الإشعار بالإنهاء أن يرجع عنه بعد وصوله إلي علم الطرف الاخر كذلك اعتبارا من تاريخ وصول الإشعار يستمر العقد قائما حتى نهاية مهلة الإشعار ثم انتهاء العقد بقوة القانون عند انقضاء مهلة الإشعار .

أو لا – عدم جواز سحب الإشعار : لما كان الإنهاء بالإرادة المنفردة تصرفاً قانونيا يتوجب فيه توافر كل الشروط القانونية المطلوبة لقيام وصحة التصرفات القانونية فانه يترتب على وصول قرار الإنهاء عن طريق الأشعار إلى علم الطرف الآخر به عدم جواز سحب الإشعار والرجوع عنه ممن أرسله إذن فبمجرد علم الطرف الموجه إليه الإشعار بالإنهاء يصبح هنا الإشعار نهائياً وبالتالي فإن الطرف الذي صدر عنه الإشعار بالإنهاء لا يستطيع العدول عنه إلا بموافقة الطرف الذي وجه إليه الإشعار لكن يجوز قبل انتهاء مهلة الإشعار أن يتفق الطرفان على إزالة أثر الإشعار وبالتالي الاستمرار في العقد.

حسبما جاء في الفقرة (أ) من المادة 23/عمل الأردني ... "لا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين)) أما إذا انتهت مهلة الإشعار وعاد العامل لعملة فنكون هنا بصدد عقد عمل جديد.

ثانياً:- استمرار العقد قائماً حتى نهاية مهلة الإشعار واعتبار مدة الإشعار من مـدة الخدمة : نصت على ذلك المادة (23/ب) من قانون العمل الأردنـي بقولهـا ((يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من



مدة الخدمة)) [1] وبالتالي تبقى التزامات كل طرفقائمة اتجـاه الآخـر مـع مراعاة حق العامل بترك العمل في آخر سبعة أيام من مدة الإشـعار إذا كـان الإشعار مقدماً من قبل صاحب العمل، أما إذا ترك العامل العمل قبل انقـضاء مهلة الإشعار إذا كان هو مقدمة عليه أن يدفع تعويضاً لصاحب العمل عن مدة الإشعار [2] .

ثالثا – انتهاء العقد فور انقضاء مهلة الإشعار : ينتهي العقد بانقضاء مهلـة الإشـعار دونحاجة إلى أي أجراء آخر، وبالتالي تنتهي علاقة العمل وما يترتب عليهـا من آثار قانونيه، ولا يغير الإشعار من وصف العقد فلا يتحول العقد الى عقـد محدد المدة . وذلك لان الإشعار تصرف منفرد ، بينما يحتاج تغيير وصف العقد إلى توافق الإراديين.[3]

فإذا استمر طرفا العقد في تنفيذ ه بعد انقضاء مهلة الإشعار ، هنا لا بد من الكـشف عن النية المشتركة للطرفين فيما إذا كانت متجهه إلى التجديد الضمني للعقد القـديم بما يعتبر عقدا جديدا [4].

المبحث الثالث – الإنهاء من العمل أثناء مهلة الإشعار

إن الهدف الذي شرع لأجله نظام الإشعارهو عبارة عـن تلطيـف وتخفيـف للآثار السلبية التي يخلفها الإنهاء المفاجئ لعقد العمل غير محدد المدة وتحقيقا لهـذا الهدف لابد أن يستمر تنفيذ عقد العمل بشكله المعتاد أثناء فترة الإشعار ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هل يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإشعار مقابل دفعة الأجور التي كان سيحصل عليها العامل فيما لو استمر بالعمـل خلال مهلة الإشعار.

---

(1) همام محمد محمود، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1987. . ص 490، د. فتحي المرصفاوي ، مرجع سابق، ص459.

(2) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق، ص230.

(3) تمييز حقوق رقم (2004/3568) تاريخ 2005/2/17. عدالة.

(4) د. منصور العتوم، منازعات العمل الفردية، إنهاء عقد العمل، محاضرة القيت على المحامين المتدربين، نقابة المحامين الاردنية.

فإذا كان الإشعار صادرا من جانب صاحب العمل ، فهو مخير بين أن يـدفع للعامل أجره عن مدة الإشعار كاملة ، مع إعفاءه من العمل خلال مدة الإشعار أو أن يشغله طيلة مدة الإشعار باستثناء آخر سبعة أيام منها فالعامل يحق لـه أن يتـرك العمل فيها مع التزام صاحب العمل بد فع الأجر كاملا خلال مدة الإشعار ، استنادا إلى نص الفقرة (ج) من المادة (23) من قانون العمل الأردني ، والأجر هو عبارة عن اجر العامل مضافا إليه جميع الاستحقاقات باستثناء الأجور عن العمل الإضافي[1] . وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز ((إن الأجر حسب التعريف الوارد في المادة (2) من قانون العمل رقم (1996/8) هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقـداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى اياً كان نوعها إذا نص القانو ن أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي))[2]

أما في حالة إذا كان الإشعار مقدما من العامل فيتوجب عليه الاستمرار فـي عملـه طيلة مدة الإشعار مقابل أجره كاملا . وإذا ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن الفترة التي ترك بها العمل بل علية أن يدفع تعويـضا لـصاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجر ه عنها وفقا للفق رة (د) من المادة (23) عمـل أردني ، ويبرر ذلك أن العامل لا يقدم إشعارا لرغبته في إنهاء العقد ، إلا إذا وجـد عملا آخر، لذا حماية لمصلحة صاحب العمل قر ر المشرع أن ترك العامل للعمـل قبل انتهاء مدة الإشعار يضربمصلحة صاحب العمل ورتب على ذلـك تعويـضاً لصاحب العمل بما يساوي أجر العامل عن مدة الترك قبل اكتمال مدة الإشعار[3].

المبحث الرابع – جزاء مخالفة القواعد الشكلية

طالما كان نظام الإشعار قد شر ع لمصلحة طرفي عقد العمل غير محدد المدة سواء في ذلك الطرف الذي صدر منه الإشعار بالإنهاء أو الطرف الـذي و قـع

(1) د. همام محمد محمود، مرجع سابق ، ص 493.
(2) تمييز حقوق رقم (2001/1137) تاريخ 2001/10/9 .
(3) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص424.

الإنهاء في مواجهته فلا بد من وجود جزاء عند إخلال احد طرفي العقد بنظام الإشعار. تمثلت هذه المخالفة بإنهاء العقد فورا دون مهلة إشعار أو منح الطرف الذي وقع الإنهاء في مواجهته مهلة اقل من المهلة المحددة .

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن مخالفة قواعد الإشعار لا يقتصر فقط على الطرف الذي صدر منه الإشعار وإنما قد تقع هذه المخالفة كذلك من الطرف الذي يكون الإنهاء وقع في مواجهته كما لو قام العامل بتوجيه إشعار إلى صاحب العمل بإنهاء العقد وبعد ذلك طلب الأخير من العامل المستقيل أن يترك العمل فورا[1] إذاً مخالفه احد طرفي العقد لنظام الإشعار تستوجب تعويض الطرف الذي حصل الإنهاء في مواجهته عن تلك المهلة أو عن الجزء الباقي منها ، فإذا كان الإشعار قد صدر من طرف صاحب العمل فهو مخير ((بين أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله في الأيام إلا السبعة الاخيره منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في هذه الأحوال))[2] وبذلك سواء أن العامل اعفي من العمل أثناء مهلة الإشعار أو اشتغل في عمله فهو يستحق أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الحالات وبذلك إذا كان هناك عقد عمل لمدة غير محدده ونقضه احد المتعاقدين ، دون مراعاة مهلة الإشعار أو قبل انقضاء هذه المهلة ، يتوجب عليه تعويض المتعاقد الاخر عن مدة الإشعار أو عن المدة الباقية منه . وهذا ما أكدته المادة (23 / د) من قانون العمل الأردني والتي تنص ((إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فتره تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها))[3] ، وتنص المادة 25 من قانون العمل الأردني على ما يلي ((إذا تبين لل محكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى

([1]) المادة (22) من قانون العمل الأردني.

([2]) همام محمد محمود ، مرجع سابق. ص 493.

([3]) المادة (23/ج) من قانون العمل الأردني.

المنصوص عليها في المادتين (32) (33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل))[1]

ويكون التعويض عند مخالفة قواعد الإشعار مجموع الأجور التي يستحقها العامل لو باشر عمله خلال مهلة الإشعار أو الجزء الباقي منها ويشمل التعويض بالإضافة إلى الأجر جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة [2]

والأجر طبقا لتعريف المادة الثانية من قانون العمل الأردني هو ((كل ما يستحق العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي)) ولا بد من الإشارة إلى انه يجب أن نتجنب الخلط بين التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإشعار والتعويض عن الفصل التعسفي فالأول يستحق حتى لو كان للإنهاء سبب مشروع والأول أساسه مخالفة قواعد الإشعار الثاني عدم توافر المبرر المشروع للإنهاء .

الطبيعة القانونية للتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإشعار

لقد آثار تحديد الطبيعة القانونية للمبلغ الذي يحصل عليه الطرف الذي وقع الإنهاء في مواجهته دون التقيد بقواعد الإشعار جدلاً حول طبيعته القانونية وتحديد هل هو أجراً أم هو تعويضاً ذهب جانب من الفقه إلا ((أن ما يستحقه العامل يعتبر في الحقيقة مقابلاً لعمل لم يمكنه صاحب العمل من أدائه وبالتالي يعتبر أجراً)) [3]

ويرى جانب آخر من الفقهأنّ هذا المبلغ أجر لا يستقيم إلا حيث يكون للعقد وجود ، والعقد في هذه الحالة قد أنقضى بمجرد انتهاء العقد إنهاءاً فورياً (أي دون

([1]) نصت المادة 695 / 1 من القانون المدني المصري على ((إذا كان العقد قد ابرم لمدة غير معينه ونقضه احد المتعاقدين , دون مراعاة لميعاد الإشعار , أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزم أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه , ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينه , مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة)) .

([2]) تمييز حقوق رقم (2003/1364) تاريخ 2003/6/10.

([3]) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص548.

مراعاة لمهلة الإشعار) وإنما تكييفه الصحيح هو مجرد تعويض عن عدم مراعاة مهلة الإشعار ، وفق التحديد الجزافي الذي فرضه المشرع [1]

وهذا ما تبنته محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 2003/2075 تاريخ 2003/10/19 . من المستقر عليه في الاجتهاد القضائي أن المطالبة بالأجور التي يستحقها العامل خلال مدة العقد ولم يعملها لا تعتبر أجراً بالمعنى الوارد في المادة الثانية من قانون العمل لأنها ليست لقاء عمل قام به العامل وإنما هي تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه من جراء إنهاء صاحب العمل .

المبحث الخامس

حالات الإنهاء الغير المشروع على الرغم من توجيه إشعار

قد يوجه صاحب العمل إشعارا للعامل ومع ذلك يعتبر إنهاءه للعقد إنهاء غير مشروع طالما توافرت الاستثناءات التي نص عليها القانون ، فتبين لنا من خلال دراستنا لنصوص قانون العمل أن كل إنهاء يقوم به صاحب العمل للعقد يكون فصلاً تعسفياً إذا تم بدون إشعار ولم تنطبق على العامل أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (28) وذلك بالنسبة للعقد غير محدد المدة.[2]

ثم أورد المشرع أربع استثناءات واحد منها في المادة (24) وثلاثة في المادة (27/ أ) نص عليها حصراً واستثناها المشرع من الإحكام السابقة حيث يكون فصل العامل فيها تعسفياً حتى لو تم ذلك بأشعار. [3]

أولاً _ الاستثناء الوارد في المادة (24) من قانون العمل

إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بمجرد تقدم العامل بشكاوى أو طلبات إلى الجهات المختصة فان إنهائه يعد انهاءاً تعسفياً أي غير مشروع، وكذلك لا يجوز

([1]) حسن كيرة، مرجع سابق، ص869.

([2]) أحمد عبد الكريم ابو شنب، مرجع سابق، ص 250.

([3]) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص248.

لصاحب العمل اتخاذ أي أجراء تأديبي لهذا السبب. [1] والحكمة التي توخاها المشرع هو حتى لا يتخذ صاحب العمل شكوى العامل ذريعة للتخلص منه.

ثانياً- الاستثناءات الواردة في المادة (27/أ) .

لقد أوردت المادة (27/أ) ثلاث استثناءات سنتناولها بشيء من التفصيل.

أ. المرآة العاملة الحامل ابتداءاً من الشهر السادس من حملها أو خلال أجازة الأمومة. [2] لقد اعتبر المشرع أن الإنهاء الصادر من صاحب العمل للمرآة العاملة إذا كانت حامل في الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة انهاءاً تعسفياً حتى وإن كان قد أشعرها وذلك على سبيل الاستثناء. [3]

ب. إنهاء عقد العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في إثناء قيامه بتلك الخدمة . [4] منع القانون صاحب العمل من إنهاء خدمة العامل إذا كان الأخير مكلفاً بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية ومن ثم فان استدعاء العامل لخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية يعد سبباً من أسباب وقف عقد العمل، ويتوجب على صاحب العمل إن يعيد العامل إلى عمله بعد إنهاءه لتلك الخدمة. [5] وبالرجوع إلى قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية نجد أن المشرع قد بين أثر استدعاء العامل للقيام بأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية على عقد عمله فوفقاً لإحكام المادتين(25/ب) و (26/أ) من هذا القانون يتوجب على صاحب العمل أن يحتفظ بعمل هذا العامل إلى إن ينتهي من أداء الخدمة، ويتوجب على صاحب العمل أن يعيده إلى عمله خلال مدة خمسة عشر يوما من تاريخ تقديمه لطلب إعادته. [6]

([1]) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص249.

([2])أحمد عبد الكريم ابو شنب، مرجع سابق، ص 253

([3]) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص248.

([4]) نصت على هذه الحالة المادة (27/أ) بند رقم (2)

([5])جعفر المغربي، مرجع سابق، ص298

([6]) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص430.



ج. إنهاء عقد العمل أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في إثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو الالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها[1]

أما إذا عمل العامل أو العاملة خلال المدد أعلاه لدى صاحب عمل آخر جاز لصاحب العمل إنهاء عقده في هذه الحالة ويكون فصله لهؤلاء العمال مشروعا[2]

([1])نصت على هذه الحالة المادة (27/أ) بند رقم (3)

([2]) أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق، ص251.



الفصل الثاني

الإنهاء المشروع دون إشعار

تبين لنا في دراستنا السابقة أنه حتى يكون الإنهاء مشروعاً لا بد من توجيه الإشعار ففي حالة عدم توجيه الإشعار لا نكون بصدد إنهاءاً مشروعاً وإنما يكون هناك تعسفاً في استخدام حق الإنهاء وقد رتب القانون جزاءاً على التعسف في استعمال الحق في الإنهاء.

إلا أن هناك حالات يكون فيها إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة وبدون توجيه إشعار ويكون هذا الإنهاء مشروعاً طالما تواجدت تلك الحالات التي نص عليها القانون.

وسوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول : الإنهاء المشروع من قبل صاحب العمل دون توجيه إشعار.

المبحث الثاني: الإنهاء المشروع من قبل العامل دون توجيه إشعار.

المبحث الثالث: الإنهاء المشروع لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول: الإنهاء المشروع من قبل صاحب العمل دون توجيه إشعار

تبين لنا في دراستنا السابقة أهمية الإشعار والدور الذي يقوم به الإشعار من تخفيف عنصر المفاجأة في إنهاء عقد العمل وأن الإشعار هو شرط ضروري لكي يعتبر الإنهاء مشروعاً، إلا أنه قد يكون الإنهاء مشروعاً حتى لو لم يكن هناك

إشعار، وهذا يتبين في حالات نص عليها قانون العمل الجديد في المادة 28 منه والتي تنص :" لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية " ذكرت تلك الحالات. مع ملاحظة أنه إذا تم إنهاء عقد العمل غير محددة المدة بالإرادة المنفردة ودون توجيه إشعار للعامل استناداً للحالات الوارد ذكرها في المادة 28 من قانون العمل الأردني، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي، وهذا ما تميز به قانون العمل الجديد عن قانون العمل الملغي حيث كانت المادة (17) منه[1] والتي تقابل المادة (28) في القانون الجديد ، تعطي صاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار أو مكافأة إذا فصل لأي سبب وارد في ذلك القانون .

ونلاحظ من ذلك أن قانون العمل الملغي قد نص صراحة على حرمان العامل المفصول من مكافأة نهاية الخدمة أما ما جاء في قانون العمل الجديد في المادة (28) وما جاء في المادة 32 من القانون المذكور قد نص على مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون (يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محددة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة....).

وقد ذهب رأي في الفقه إلى عدم استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة أصلاً حتى إن لم يكن خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي عملاً بالمادة (32) من القانون

---

[1] تنص المادة (17) من قانون العمل رقم 21 لسنه 1960 على أحدى عشرة حالة يحق لصاحب العمل فيها إنهاء عقود عماله غير محدودة المدة (بعد مدة التجربة) بدون إشعار ، وهذه الحالات هي 1. تسبب العامل عن قصد في خطر على حياة أو ضرر مادي ذي أهمية.2. تسبب العامل عن إهمال في ضرر مادي ذي أهمية.3. نقل العامل عن تعمد أو إهمال لأدوات السلامة من أمكنتها.4. سكر العامل أو تخدره .5. تواجد العامل في أمكنة خطرة محظورة عليه في المصنع.6. أدانه العامل بارتكاب جريمة شائنة أو ارتكابه بدون أدانه لأعمال خلقية شائنة أو اعتداؤه.7. إفشاء العامل لأسرار صاحب العمل التجارية أو الصناعية الفنية أو المالية 8. تغيب العامل عن العمل بدون سبب مشروع.9. مخالفة العامل للأوامرالمعلنه بعد انذارة مرتين.10. انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات مزورة.11. عدم مراعاة العامل لتعليمات السلامة المعلنة ومخالفته لشروط العمل.

نفسه"[1] وكذلك ذهب رأي آخر حيث يقول " يقصد بالفصل من العمل دون إشعار أو مكافأة كعقوبة تأديبية وبالمعنى الانضباطي فصل العامل عن العمل على سبيل العقوبة بإنهاء خدمته من قبل صاحب العمل بدون أي إشعار سابق للفصل وحرمانه من الحقوق والضمانات القانونية مثل التعويضات ومكافأة نهاية الخدمة"[2] إلا أن ديوان التشريع والرأي في رئاسة الوزراء أصدر قراراً تفسيرياً حول المقصود بعبارة مع مراعاة أحكام المادة 28 الواردة في النص من المادة (32) من قانون العمل النافذ ، من حيث إذا كانت تعني عدم استحقاق العامل للمكافأة في حالة فصله بموجب المادة 28 من القانون جاء فيه (إن المادة 32 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 تتضمن الأحكام والقواعد العامة التي تحسب على أساسها مكافأة نهاية الخدمة لأي عامل تنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب وبما في ذلك انتهاء خدمته للأسباب المنصوص عليها في المادة (28) فإن لصاحب العمل أن يفصل العامل دون أن يوجه له الإشعار المنصوص عليه في المادة (23) من القانون دون أن يخل ذلك بحقوق العامل بمكافأة نهاية الخدمة " ويكون بذلك قد أنهى الجدل الثائر في هذه الحالة وفقاً للقرار التفسيري .

أما عن الحالات التي يجوز بها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إشعار فهي: -

أولاً: - حالة انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة قصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره، وهذه الحالة نصت عليها المادة (28 / أ) من قانون العمل الجديد [3] ويلاحظ هنا من خلال نص المادة أن الإدانة هنا ليست ضرورية لتطبيق أحكام هذه المادة فيمارس صاحب العمل حقه في فصل العامل بالاستناد لهذه الحالة دون اشتراط صدور حكم بالإدانة.

---

(1) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص230.

(2) غالب الداوودي، شرح قانون العمل ، دار وائل للنشر، ط2، عمان ، الأردن. 2004. ص143.

(3) تخول المادة 76 / 1 من قانون العمل الموحد في مصر وسوريا لصاحب العمل إنهاء العقد بدون إشعار قبل انتهاء مدته إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة"

والجدير بالذكر أن هذا الحكم هو نفس الحكم المنصوص عليه في القانون الملغي حيث أن المادة (17/ي) من القانون الملغي تنص على أنه " يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل لمدة غير محددة أو عقد عمل لمدة محدودة قبل انتهاء المدة المحددة في العقد أو لعمل معين قبل إنجاز العمل الذي أبرم العقد من أجله دون إشعار أو بدل إشعار مع إعفاءه من دفع المكافأة المنصوص عليها في المادة (19) إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات مزورة" حيث يتبين أيضاً هنا في القانون الملغي أن المشرع لم يشترط أن يصدر حكم إدانة رغم أنه نص على فعلين من الممكن أن يعاقب مرتكبها بمقتضى قانون العقوبات.

ويشترط القانون الجديد أن تكون نية العامل من انتحال الشخصية أو تقديم الوثائق المزورة منصرفه إلى جلب منفعة لنفسه أو إلحاق ضرر بغيره، ويكفي في ذلك توافر هذه النية دون تحقيق النتيجة، فإذا قام العامل بهذا الفعل المنصوص عليه دون أن تكون النية لديه فلا سلطة أو حق لصاحب العمل في أن يفصله قانوناً.[1]

وقد خلا القانون من نص يوجب على صاحب العمل التحقيق المسبق مع العامل باستثناء ما ورد في قانون العمل الجديد الذي يوجب على صاحب العمل التحقيق المسبق مع العامل وإعطاءه الفرصة لسماع أقواله والدفاع عن نفسه حيث نصت المادة (48/أ) عمل أردني " أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وإن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه[2] وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له " ولم ينص المشرع في هذه الحالة صراحة على حق العامل في الاعتراض وحق الدفاع عن نفسه وإعطاءه

(1) أنظر المادة (28/أ) من قانون العمل .

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص232.

فرصة لسماع أقواله [1] لكن المنطق القانوني وحق الدفاع الذي يجب أن يتاح للمتهم للدفاع عن نفسه حتى لو كانت التهمة تأديبية يوجب على صاحب العمل قبل ان يباشر حقه في فصل العامل أن يجري التحقيق اللازم عند الفصل إذ توفرت هذه الحالة وأن يعطي العامل الفرصة الكافية ليقوم بالدفاع عن نفسه و إتاحة الفرصة المناسبة له لسماع أقواله ودوافعه قبل فرض العقوبة عليه، ونلاحظ هنا أن المشرع في هذه المادة قد أكدّ على أهمية النية فكيف يتم الكشف عن نية العامل عند إقدامه علىهذا العمل وإذا كان يريد جلب المصلحة لنفسه أو إيقاع الضرر بغيره دون إجراء التحقيق اللازم بذلك فإذا التحقيق ضرورة حتمية للكشف عن النية حتى تتوفر المبررات اللازمة لصاحب العمل ليمارس حقه المنصوص عليه في المادة (28/أ) فلا أمكانية لكشف النية دون أجراء التحقيق وقد جاء في قرار لمحكمة التميز ما يؤكد ضرورة التحقيق حيث قضت محكمة التميز أن استخلاص محكمة الاستئناف بأن الفصل كان تعسفياً من قبل الجهة التي فصلت المدعي أنه استخلاص سائغاً ومقبول ومن ضمن أسباب هذا الاستخلاص " أن كتاب فصل المدعي المؤرخ في 2002/9/23 قد صدر قبل صدور نتائج التحقيق الخاص بالمدعي والتي انتهى في 2004/9/24 وحيث أن محكمة الموضوع ومن خلال ممارستها لصلاحياتها بوزن البينة وتقديرها والاقتناع بها لم يثبت لديها توافر الشروط المنصوص عليها في المادة (28)(أ،ب،ج) من قانون العمل فإن ليس لمحكمة التمييز سلطان عليها في ذلك طالما أن الاستخلاص سائغ ومقبول. [2]

ثانياً:- حالة عدم قيام العامل بالالتزامات المترتبه عليه بموجب عقد العمل

منحت الفقرة (ب من المادة 28) من قانون العمل الحق لصاحب العمل بفصل العامل إذا لم ينفذ العامل الالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل وذلك من غير الحاجة للذهاب للقضاء تطبيقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني بشأن

([1]) الجدير بالذكر أن قانون العمل الملغي لم يتضمن شرطاً صريحاً بإجراء التحقيق المسبق في هذه الحالة وغيرها سوى ما نص عليه في الفقرة (ك) من المادة (17) بشأن حق صاحب في فصل العامل الذي يخالف تعليمات السلامة العامة.

([2]) تمييز ، حقوق رقم 2005/4480، تاريخ 2006/5/23.

الفسخ القضائي [1] إن تطبيق هذه الفقرة على الواقع العملي قد يثير لبساً وإشكاليات فبمجرد تصريح العامل لصاحب العمل بأنه لا يريد تنفيذ الالتزامات التي يوجبها عليه عقد العمل قد يعطي صاحب العمل الحق في فصله حتى لو لم يتوفر سبب آخر أو دون انتظار أن يفصل العامل لسبب آخر [2]، ويشترط في الالتزام الذي يترتب على عدم القيام به هذه العقوبة أن يكون الالتزام من ضمن الالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية عقد العمل، ومن هذه الالتزامات الالتزام في مواعيد العمل التي يحددها العقد أو النظام الداخلي، فإخلال العامل بالالتزام في مواعيد العمل يدخل ضمن حالة عدم قيام العامل بالالتزامات المترتبة بموجب عقد العمل وقد يكون عدم تنفيذ الالتزامات صريحاً وبيناً هنا يحق لصاحب العمل أن يفصل العامل بموجب أحكام هذه الفقرة [3] كأن يوجب العقد أن يأتي العامل للعمل في ساعة معينة وصرح العامل أنه لا يريد أن يأتي في هذا الوقت المنصوص عليه في العقد أو بنظام المؤسسة الداخلي التي يعمل بها العامل فيكون بذلك قد أخل إخلالاً صريحاً بالالتزام المترتب عليه المتمثل في احترام مواعيد العمل ويجب هنا حتى يستطيع صاحب العمل ممارسة حقه المنصوص عليه في هذه الفقرة أن يكون العامل قد صرح برغبته في الإخلال بالالتزام والمداومة على ذلك أما أن يكون التأخر من باب الإهمال فهو بصدد مخالفة تأديبية ولها عقوبة خاصة بها [4] وقد تثور المسائل في حالة الامتناع الضمني أو الجزئي أما في حالة الامتناع الضمني نبحث في سلوك العامل فإن كان سلوك العامل الذي يتبعه في المؤسسة أو في مكان العمل يدل على أن إرادة العامل تتجه بالإخلال فيما عليه من الالتزامات هنا تسري أحكام هذه الفقرة أما إن كان غير ذلك كأن يتغيب العامل عن العمل غياباً غير مشروعاً ولم يظهر من خلال سلوكه إن إرادته بما يرتب عليه العقد من التزامات وإنما تغيبه من باب عدم

---

[1] من الجدير بالذكر أن القانون الملغي لم يكن يتضمن هذه الحالة في المادة (17) مما كان يتوجب على صاحب العمل اللجوء في حالة عدم تنفيذ العامل لأي من التزاماته للمطالبة بالفسخ القضائي، إلا أذا كان عدم تنفيذ العامل لأي من التزاماته يدخل ضمن الحالات المصرح بها في المادة 17 منه.

[2] أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص233.

[3] أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص233.

[4] هشام رفعت هاشم ، مرجع سابق، ص302.



الحيطة والإهمال فهنا ينتظر حتى يتغيب المدة المطلوبة لقيام التغيب غير المشروع والتي بالتالي تبرر فصله. (1)

إما إذا كان عدم تنفيذ الالتزامات جزئي فترتب هذه الفقرة أحكامها إن كان عدم تنفيذ الالتزامات الجزئي جسيماً ويؤدي ضرر جسيم لصاحب العمل إما إذا كان بسيطاً فلا تسري عليه أحكام هذه الفقرة، كأن يكون النقص في الإنتاج بسيطاً ومقبولاً وبصورة غير مستمرة ، أما إن كان نقص الإنتاج جسيماً وبصورة مستمرة فيكون الإخلال الجزئي بالالتزامات جسيماً وجوهرياً وبالتالي تنطبق أحكام هذه الفقرة. (2)

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز "إن قيام المميز من أفعال باستغلاله وظيفته بقيامه بتحويلات طبيه وهمية مقابل مبالغ نقدية دون حق، مما ألحق بالمميز ضدها ضرراً مادياً كبيراً يعتبر خروجاً على القواعد التي تنظم علاقة العامل برب العمل ومخالفة لالتزامات العامل التي يفرضها عليه عقد العمل وقانون العمل وهي تشكل مبرراً لفصل المميز بمقتضى المادة (28/ب) من قانون العمل (3)

أما إذا كان عدم تنفيذ العامل للالتزامات الواجبة عليه نتيجة لردة فعل على إجراء أتخذه بحقه صاحب العمل إجراء تنظيمي أو إداري فهنا نبحث حالتين (4):

أولاًإن كان إجراء صاحب العمل مشروعاً - كأن ينقله إلى عمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل السابق له وكان ردة فعل العامل أن لم ينفذ التزاماته هنا يجوز لصاحب العمل فصله بناءاً على هذه الحالة طالما كان هناك إخلالاً لالتزاماته.

ثانياً: إن كان إجراء صاحب العمل غير مشروع – كأن ينقله إلى عمل آخر يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله السابق فهنا لا يبرر هذا الإجراء للعامل عدم تنفيذ التزاماته لأن القانون أعطى العامل الحق في أن يقوم بإجراءات قانونية إذا ما قام

---

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص234.

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص235.

(3) تمييز حقوق رقم 1953/ 2001 تاريخ 2001/9/3.

(4) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص236.

صاحب العمل بإجراءات غير مشروعة بحقه كأن يترك العمل [1] أو يقدم شكوى ضده لدى الجهات المختصة بذلك والتي حددها قانون العمل أما إن كان ردة فعله عدم تنفيذ التزاماته ولم يمارس حقه الذي منحه له القانون في ترك العمل أو تقديم شكوى للجهات المختصة، فيحق لصاحب العمل فصله ويكون فصله له فصلاً مشروعاً وفقاً لمقتضيات هذه الفقرة كما أن إخلال العامل بالالتزام بعدم منافسته لصاحب العمل أثناء سريان العقد من الالتزامات التي يترتب على الإخلال بها إعطاء صاحب العمل الحق بفصل العامل لإخلاله بتنفيذ الالتزامات المرتبة عليه.[2] وبالتالي يعطى صاحب العمل الحق بفصله دون إشعار ويقع عبء إثبات عدم تنفيذ العامل لالتزاماته على عاتق صاحب العمل فقد قضى بأنه " استقر الاجتهاد القضائي على أن عدم تنفيذ العامل لالتزاماته التي يفرضها عليه عقد العمل الذي أجازت المادة (28/ب) من قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وفي حال تحققها، استقر على أن عبء إثبات ذلك وقع على عاتق صاحب العمل . [3]

ثالثـاً:- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه (المادة (28/جـ) من قانون العمل الجديد.

وفقاً لهذه الحالة فإن أي ضرر مادي جسيم يلحق بصاحب العمل جرّاء خطأ ارتكبه العامل يعطي صاحب العمل الحق بفصل العامل دون إشعار لكن يشترط على صاحب العمل أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه والخسارة المادية الجسيمة التي تكون غير مألوفة في التعامل [4] وبذلك نتبع المعيار الموضوعي، فإن كانت الخسارة المادية مألوفة ومتوقعة وغالباً ما تحصل فلا تدخل ضمن هذه الحالة ، أما أن كانت غير مألوفة في التعامل ونادرة

(1) نصت المادة 29 من قانون العمل الجديد الحق للعامل بترك العمل في حالات متعددة سوف يرد ذكرها في مراحل لاحقة من هذا البحث.

(2) هشام رفعت هاشم ، ص298.

(3) تمييز حقوق رقم 870/ 2002 تاريخ 2002/4/8.

(4) هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص296.

الحدوث هنا تدخل ضمن هذه الحالة [1] -وقد ساوت ه ذه الفقرة بين إذا ما كان هـذا الخطأ الصادر من العامل متعمداً أم بسبب إهمال فطالما نتج عن هذا الخ طأ ضـرر جسيم بصاحب العمل فلا عبرة إن كان هذا الخطأ متعمداً أم بسبب الإهمال حسب هذه الفقرة من القانون الجديد أما قانون العمل الملغي فقـد كـان بموجـب المـادة (17/أ)منه يعطي صاد ب العمل الحق بفصل العامل إذا ارتكب خطأ عمداً نتج عنه ضرر مادي جسيم بصاحب العمل أو بعد إنذار العا مل في حالة الإهمال وعدم التعمد فله الحق بفصل العامل بعد إنذاره إلا أن العامل عاود وارتكب هذا الخطأ فيعطـى صاحب العمل الحق بفصله.

ويشترط حتى تطبق أحكام الفقرة جـ من المادة 28 أن يترتب علـى الخطـأ ضرر جسيم فلو لم يترتب على الخطأ ضرر جسيم يصيب صاحب العمل فلا نكون بصدد تطبيق أحكام هذه الفقرة فقد قررت محكمة التمييز في قرار لها (إن بقاء بويلر المصنع شغال ذات مرة لمدة (3)ساعات بعد الوقت المحدد لتو قـف العمـل فـي المصنع الذي لم يلحق به أي ضرر كما ورد بالبينة، وإن كان هذا التـصرف مـن جانب المميز ضده بشكل خطأ فلا يشكل مبرراً لفصله من عمله لعدم نشوء خسارة مادية جسيمة بالمعنى المقصود بالفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل) . [2]

رابعاً: -حالة مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شـروط سـلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابه مرتين (المادة 28/د).

بالاستناد إلى المادة (28/د) يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابه مرتين، وهنا يستوي أي بند في النظام الداخلي يبرر الفصل لمصلحة صاحب العمـل بعـد إنذاره مرتين ففي الثا لثة يحق لصاحب العمل فصله دون إشعار، مـع مراعـاة أن يعطى العامل الفرصة الـ كافيه للدفاع عن نفسه وتبريره لسبب المخالفة فقـد يكـون وراء المخالفة أسباب مشروعة أو أعذار قاهره فضرورة إجراء التحقيق لازمة لبيان

([1])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص237.

([2]) تمييز حقوق رقم 2002/1267، تاريخ 2002/6/6.

تلك الأمور وقد راعى هنا المشرع مصلحة العامل [1] فإشتراط الإنذار لمرتين دليل واضح على مراعاة لمصلحة العامل في نذر صاحب العمل العامل أول مرة وينذره مرة ثانية وفي المرة الثالثة يمارس حقه في الفصل بدون إشعار ويكون فصله للعامل مشروعاً استقلالاً هذه الفقرة، وحتى يستطيع صاحب العمل فصل ا لعامل دون إشعار أن يثبت أنه أنذ ر العامل مرتين، وقضى بأنه " إن المادة (28/د)من قانون العمل تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره مرتين وحيث أن المدعي عليها ورغم ما أثب تته أن إصابة المدعي بعينه بتاريخ 1998/2/19 كان بسبب عدم مراعاته قواعد السلامة فأنها لم تثبت أن العامل المدعي قد أنذر مرتين سابقتين بضرورة مراعاة شروط السلامة فإن ما انتهت إليه محكمة الموضوع بأن قيام المدعي عليها بفصله بعد حوالي أسبوعين من الإصابة ودون إنذار مرتين يعتبر فصلاً تعسفياً هو في محله " [2] وصاحب العمل هنا هو صاحب الحق في توجيه الإنذارات والتنبيهات للعامل حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز، " أن قول محكمة الموضوع إن الإنذارات من صنع المدعي عليها هو قول غير سديد، فالمعروف أن صاحب العمل وهو هنا المدعي عليها، هو الذي يوجه الإنذارات للعامل في حال ارتكابه أي خطأ أو إهمال أثناء تأديته عمله، ولو نزعنا هذه الصلاحية من يد صاحب العمل فمن هي الجهة التي توجه الإنذارات للعامل في حال ارتكابه أية مخالفة في المؤسسة التي يعمل بها أو إهمال" . [3] ووجود الإنذارين لا يعني أن الفصل كان مشروعاً، إذ لا بد من إثبات أن العامل ارتكب مخالفة للنظام الداخلي للمؤسسة فقد يقوم صاحب العمل بإنذار العامل مرتين وبعد ذلك يفصله إلا أن فصله هنا إن لم يكن له سبب يبرره يكون فصلاً تعسفياً، وجاء في قرار لمحكمة التمييز (إن وجود الإنذارين لا يعتبر دليلاً على أن فصل المدعي كان مبرراً لأن الإنذارين

---

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص237.

(2) تمييز حقوق رقم 715/ 2002 تاريخ 2000/8/8 المنشور على الصفحة 206 من عدد المحكمة القضائية رقم 6 بتاريخ 2001/1/1.

(3) تمييز حقوق رقم 695/ 2000 تاريخ 2001/7/18 المنشور على الصفحة 24 من عدد المجلة القضائية رقم 7 بتاريخ 2001/1/1.

المشار إليهما من صنع المميزة ولا يشكلان لوحدهما دليلاً يبرر ف صل المدعي عن عمله (إن تبلغ المم يز ضده للإنذارين المشار إليهما لا يشكل منه تسليماً بما ورد فيهما ذلك أن المميزة لم تقدم الأدلة على أن فصلها للميز ضده كان مبرراً)[1] وبناءاً على ذلك فإن تبليغ العامل للإنذارين لا يعطي حجة لصاحب العمل بأن فصله مشروعاً طالما لم يث ما يبرر فصله والمخالفة التي ب ناءاً على ارتكابها أصدر صاحب العمل الإنذارين للعامل، ويجب ب أن يكون الإنذار كتابياً حيث جاء في قرار لمحكمة التمييز (إن عدم تق صاحب العمل بشروط الإنذار الكتاب ي المسبق لمرتين قبل إجراء الفصل لسوء سلوك العامل وعدم تقيد ه والتزامه بالتعليمات الإدارية[2] المتبعة والمعلن عنها لجميع الموظفين العاملين لا يتفق وأحكام ا لمادة (28/ د) ويكون مخالفاً للقانون.

خامساً: - حالة الغياب غير المشروع

هذه الحالة منصوص عليها في المادة 28/هـ من قانون العمل حيث أعطت الحق لصاحب العمل بفصل العامل دون إشعار إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوم متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، ويشترط أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوان العامل وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة ويشترط هنا لتطبيق أحكام هذه الفقرة أن يكون الغياب غ ير مشروع أما إن كان الغياب لأسباب مشروعة مبررة من قبل العامل ويكش ف عن ذلك التحقيق المسبق قبل إصدار عقوبة الفصل وتبليغ الإنذار الكتابي لا يعني تسليماً من العامل بما جاء فيه فلا بد حتى يكون الفصل مشروعاً أن يكون مستنداً على أسباب تبرر والحكمة من الإنذار ت نبيه العامل إلى خطورة نتائج تغيبه وإفهامه بأن استمرار انقطاعه عن العمل سيعرضه للفصل وتوجيه نظرة إلى ضرورة الاتصال بصاحب العمل وإبلاغه ب حقيقة أمره[3]، ولا

([1]) تمييز حقوق رقم 962/ 1998 تاريخ 1998/6/11 المنشور على الصفحة 504 من عدد المجلة القضائية رقم 6 بتاريخ 1998/1/1.

([2]) تمييز حقوق رقم 1946/ 1998 تاريخ 1998/2/5، 199/1/1.

([3])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص238.

يصح أن يكون الإبلاغ بواسطة محضر، لأهمية ذلك فيشترط أن يكون بالبريد المسجل على عنوان العامل المثبت في ملفه وينشر في إحدى الصحف خشية عدم وصول الإنذارونرى بان الإبلاغ بواسطة محضر قد يكون أفضل وأكثر ضماناً لوصول الإنذار من الإرسال بواسطة البريد المسجل . ولم يشترط المشرع مدة معينة لإرسال الإنذار بعد انقطاع العامل عن العمل كما فعل القانون المصري، حيث حدد خمسة أيام بعد انقطاع العامل عن العمل .

كما أن النص لم يوضح مقدار المدة التي يجب أن يلحق بها العامل لعمله ويشترط في الإنذار أن يكون واضحاً ومستوفياً لشروطه أي التي من أجلها وجه الإنذار وفي حالة فقدانه لهذه الشروط يكون باطلاً [(1)] إما إذا كان الغياب مشروعاً فلا يملك صاحب العمل الحق بفصله وهذا الحكم يستنتج من مفهوم المخالفة من عبارة المشرع إذا تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع، ولم يعرف المشرع الغياب المشروع فهل هو الذي يكون بإذن سابق من صاحب العمل، وفق مفهوم المخالفة يكون الغياب دون إذن سابق الغياب غيرالمشروع، لكن هذا التعريف غير جامع إذا قد لا يأذن صاحب العمل للعامل بالغياب ومع ذلك يكون غيابه غياباً مشروعاً كأن يغيب العامل عن العمل لقوة قاهرة، أو ضرورة أو نتيجة لخطأ صاحب العمل نفسه مثل عدم تهيأة وسيلة النقل للعمال إن كان عليه توفير وسيلة نقل. [(2)] وقد قضت محكمة التمييز بأن التغيب يعتبر مشروعاً في حالات اعتقال العامل من قبل سلطات الأمن أو إقامته الجبرية أو غيابه خارج البلاد بإذن من صاحب العمل "[(3)]وبذلك تخضع مسألة تقدير ما إن كان الغياب مشروعاً أو غير

([1]) انظر ما ورد بقرار محكمة التمييز أن المميزه ضدها فصلت من جريدة الرأي بتاريخ 1995/10/24 والذي اعتبرت فيه المدعية فاقد لوظيفتها بمقولة أنها تغيبت عن العمل من تاريخ 1995/11/17 – 1995/10/24 نجد أن هذا لإنذار لم يتضمن الطلب من المميز ضدها العودة إلى العمل بل تضمن أنها فاقدة لوظيفتها ومطالبتها بمبلغ 500 دينار يكون الفصل قد تم خلافاً لشروط العقد القرار رقم 1008/ 1997 10/24 1997 الصفحة العاشرة من المجلة القضائية 1997.

([2])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص239.

([3]) قرار محكمة التمييز رقم (64/291) تاريخ 1964/1/15.

مشروع لرقابة محكمة التمييز ، وهنا لا بد من أن يقوم صاحب العمل بإجرائين قبل أن يفصل العامل وفقاً لهذه الفقرة .

أولاً:- إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوان العامل وينشر في إحدى الصحف المحلية اليومية مرة واحدة، يطلب فيه صاحب العمل من العامل أن يعود إلى العمل قبل انتهاء مدة الغياب غير المشروع .

ثانياً: التحقيق المسبق مع العامل وإعطاءه الفرصة الكافية لبيان أسباب الغياب فقد تكون أسباب مشروعة وبالتالي لا يجوز فصل العامل إستناداً على هذه الفقرة طالما كان الغياب م شروعاً. وهنا تظهر أهمية التحقيق المسبق للوقوف على حقيقة أسباب الغياب وما إذا كانت مشروعة أم لا.

وما جاء في الفقرة هـ من المادة 28 من قانون العمل الجديد هو نفس الحكم المقرر في ا لقانون الملغي باستثناء أن مدة الغياب المتقطع في القانون الملغي كانت 15 يوماً ومدة الغياب المتصل كانت سبعة أيام، كما أن القانون الملغي كان يشترط أن يصدر الإنذار والإعلان بعد غياب عشرة أيام في حالة الغياب المتقطع وبعد غياب ثلاثة أيام في حالة الغياب المتصل وذ لك لإعطاء العامل فرصة كافية لمراجعة نفسه ، وقد خلا القانون الجديد من ذلك.

ولا بد هنا من أن يرسل إنذاراً وكذلك النشر في إحدى الصحف اليومية ويجب على صاحب العمل أن يقدم البينة على ذلك فقد قضت محكمة التمييز "إذا لم يقدم صاحب العمل البينة على أنه قد أرسل للعامل إنذاراً بالبريد المسجل واكتفى بالنشر في إحدى الصحف اليومية فيكون فصلها للعامل في هذه الحالة مخالفاً لأحكام القانون وتعسفياً " (1)

سادساً:- حالة إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل

استناداً لنص المادة 28/و من قانون العمل الجديد يحق لصاحب العمل فصل العامل عند إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل وعدم إفشاء العامل بالأسرار الخاصة

(1) تمييز حقوق 2901 /2002 تاريخ 2003/1/13، منشورات عدالة .

بالعمل هو من الالتزامات التيترتب بموجب عقد العمل على العامل وقد يترتب على إفشاء العامل لأسرار العمل نتائج خطرة فأسرار العمل هي أمر مهم يجب المحافظة عليه وعدم إفشاءه[1]حيث أن قيام العامل بعمله يمكنه من دخول المؤسسة أو المشروع والإطلاع على أسرار العمل ويجب على العامل أن يلتزم بالمحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء مدة عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق والعرف [2] وقيام العامل بإفشاء أسرار العامل الخاصة يعطي صاحب العمل الحق بفصل العامل دون إشعار ، وذلك لما لهذا التصرف من أضرار قد تلحق بمصالح صاحب العمل، ولا تنحصر الأسرار بتلك المتعلقة بعمل العامل أو بأسرار محل العمل فهي تشمل جميع الأسرار التي تخص العمل وتكون سرية لأنها إن كانت متاحة لجميع سواء عمال أو غير عمال فتخرج بذلك عن كونها أسراراً، [3] ومما تجدر الإشارة إليه إن التزام العامل بحفظ أسرار العمل هو مما تقتضيه القواعد العامة حيث أنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل التي من شأنها أن تضر بهذا العمل أو غيره من المصالح التي في مصلحة صاحب العمل و يمتد هذا الالتزام حتى لو أنه قام العامل بتأكيد إشاعة رأثيت حول صاحب العمل ومن شأنها أن تسبب ضرر له[4]وجاء في الفقرة (ب) من المادة 19 من قانون العمل " على العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاءعقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق العرف) [5] وهذا الالتزام تفرضه كذلك ضرورة مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود وتشمل أسرار العمل جميع المعلومات التي يحصل عليها العامل بحكم عمله ولا تكون معلومة من الغير ويترتب على

[1] يشترط أن لا يكون هذا اللكتمان ساتراً لجريمة صناعية أو حائلاً دون الكشف عنها.

[2] المادة (19) من قانون العمل والمادة (5/8/4) من القانون المدني.

[3] هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص307

[4]أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص230.

[5]نجد في القانون المصري كذلك في المادة (685/د) مدني على العامل " أن يحتفظ بإسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد".



إفشائها ضرر بصاحب العمل سواء كانت معلومات صناعية أو تجارية ويحرص صاحب العمل على عدم معرفة الغير بها.[1]

سابعاً:- حالة الإدانة القضائية:

تنص المادة (28/ز) من قانون العمل على " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية ..... إذا أدين العامل بحكم قضائي أكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة ...)ونلاحظ هنا أن المشرع يشترط لكي يقوم صاحب العمل بفصل العامل دون إشعار أن يصدر بحقه حكم قضائي قطعي بإدانته عن جريمة جنائية ، بغض النظر عن نوع الجناية، أو أن يصدر بحقه حكم قضائي قطعي بإدانته عن جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة وليس عن أي جنحة [2]، ويمتنع على صاحب العمل في هذه الحالة أن يفصل العامل من عمله قبل إدانته أو تجريمه بهذه الجريمة بحكم قضائي مكتسب الدرجة القطعية ، وهذا ما أكدته محكمة التمييز في أحد قراراتها[3] ونجد أن المشرع قصد ذلك من أجل حماية العامل وإفساح المجال أمامه للدفاع عن نفسه وإثبات براءته فيما إذا أسندت إليه جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة، وقد قضت محكمة التمييز بأنه " يتطلب ما نسب إلى العامل من إساءة ائتمان، إدانة العامل بهذا الجرم وفقاً للمادة (28/ز) من قانون العمل لتبرير فصله دون إشعار أما عدم تسديد السلف فلا يشكل سبباً قانونياً يبرر الفصل دون إشعار . [4] وقضت كذلك "بأنه استقر قضاء محكمة التمييز على أنه إحالة العامل للقضاء بتهمة جزائية لا يخول رب العمل بفصله من عمله قبل إدانته بتلك التهمة من المحكمة المختصة واكتساب الحكم للدرجة القطعية . [5] ويتوجب على صاحب العمل أن يعيد العامل للعمل إذا راجعه بعد إخلاء سبيله وبعد إسقاط دعوى الحق العام وإلا كان إنهاء لعمل العامل

---

(1) هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص308.

(2)أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص240.

(3) تمييز حقوق ، رقم (2001/2285) تاريخ 2001/11/25.

(4) تميز حقوق 2004/953 تاريخ 2004/7/25 منشورات مركز عدالة

(5) تمييز حقوق 2003/360 تاريخ 2004/2/16 عدالة .

مخالفاً للقانون ولا يستند لأحكام الفقرة (ز) من المادة 28 وهذا الحكم فـــي قـــانون العمل الجديد هو نفس الحكم الـ ذي كان مقرراً في المادة 17/و من القانون الملغـــي، وتبين لنا من خلال هذه الفقرة وأحكام محكمة التمييز أنه إذا تغيب العـ امل عن العمل بسبب اعتقاله في فترة التحقيق القضائي والمحاكمة عن ذلك، يعتبـــر تغييبـــه تغيبـــاً مشروعاً فإن صدر الحكم بالإدانة حق لصاحب العمل فصله وأما إن صدر بالبراءة يتوجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله فإن رفض إعادته يكون ذلـــك بمثابـــة فصل تعسفي لهذا العامل.

ثامناً: حالة تأثر العامل بالمشروبات الكحولية أو المخدرات أو ارتكابه عمـــلاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.

وهذا ما نصت عليه المادة (28/ح) من قانون العمل الجديد فقد اورد ت ثـــلاث حالات تستوجب الفصل إذا وجد.

أثناء العمل في حالة سكر بين ب. أو متأثراً بما يتعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل فإن لـــصاحب الـ عمـــل فصله فوراً وبدون إشعار، ولكن يجب قبلأن يقوم صاحـ ب العمل بإجراء الفصل أن يحقق مع العـ امل فقد يكون العامل مكرهاً على تناول المشروبات أو المخدر أو قـــد يكون تناوله بوصفة طبية فمن خلال التحقيق يتبين إن كان للعامل عذراً مشروعاً أم لا والأمر متروك للقضاء في حالة النزاع ليقرر ما إذا كان هناك عذر مشروع وراء تناول العامل لهذه المواد وكذلك ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل في مكان العمل يعد عملاً مخلاً بالآداب العامة وكذلك ما إذا كانت حالة العامل بعد تناوله للمـــسكر هي حالة سكر بين أم ليس كذلك لأنه يشترط في هذه الحالة أن يـ كون السكر بينـــاً[1] أي أنه يؤثر على تصرفات الـ شخص الظاهرة بحيث يفقد القدرة على وزن الأمـــور وزناً سليماً، أما المخدرات فيبدو من ظاهر النص أنه يكفي أن يكو ن العامل متـــأثراً بما تناوله منها دون أن يشترط أن يكون هذا التأثير بـــين[2] والمـــسكر والمخـــدر

([1]) هشام رفعت هاشم ، مرجع سابق، ص302.

([2])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص240.

يؤثران على العقل وهي ملكات يتطلبها حسن سير العمل بالإضافة إلـــى المـــساس بسمعة صاحب العمل ونجد أنه من الصعب على العامل أن يبرر تناوله للمـــسكرات إلا إن كان مكرهاً على ذلك فيكون بذلك هناك مبرر أما المخدرات فقد تكون بوصفة طبية وبذلك يكون غير اختياري [1] علماً أن القانون الملغي قـــد نـــص فـــي المـــادة (17/و) على حالة وجود العامل تحت تأثير مخدر تناوله بدون وصفة طبية أو وجد سكراناً لكن لم ينص على حالة أخلال العامل بالآداب العامة في مكان العمل حيـــث كان ينص فقط ع لى حالة قيام العامل بأعمال خلقية شائنة مع صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو أي عامل آخر في المؤسسة (المادة 17/ط) في هـــذه الحالـــة كـــان لصاحب العمل في ظل القانون الملغي الحق بفصل العامل .

تاسعاً: حالة الاعتداء على الغير أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.

وقد نصت على هذه الحالة المادة (28/ط) ،حيث يجوز لصاحب العمل فـــصل العامل دون إشعار إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أ و أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو ب سببه وذلك بالـــضرب أو التحقير).

ويستوي هنا أن يكون المعتدى عليه صاحب العمل أو المدير المـــسؤول أو أي عامل أو أي شخص آخر، ليقوم حق صاحب العمل بفصله بشرط أن يكون ذلك أثناء العمل وإن ذلك الاعتداء كان خارج أوقات العمل يشترط أن يكون بسبب العمل،ــــ ويكفي أن يصدر عن العامل فعل الضرب أو لفظ التحقير أثناء العمل أو بسببه حتى يحق لصاحب العمل فصله دون أن يحتاج ذلك إلى إدانة قضائية ولا بد هنـــا مـــن التحقيق المسبق فقد يكون العامل قام بفعل الضرب دفاعاً عن نفسه أو التحقيـــر رداً على إهانة موجهة له[2]، وإذا كان موضوع الضرب واضحاً.

فإن التحقير قد يكون موضوع اجتهاد وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز (يعتبر المقصود بكلمة التحقير الواردة في المادة 28/ط من قانون العمل هي التـــي تـــشكل

([1]) أنظر محمود جمال الدين زكي المرجع السابق، ص 36.

([2])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص241.

تحقيراً بالمقصود بالمادة 190 من قانون العقوبات حيث أن المصطلحات والمفردات القانونية التي أوردها المشرع في مواد قانونية هي المستقرة والواجبة التطبيق والأخذ بها طالما أنها جاءت ثابتة ومحددة المعاني فلم يرد في قانون العمل أو أي قانون آخر غير قانون العقوبات أي تعريف أو تفسير لمفهوم التحقير وأنه من المستوجب قانوناً الأخذ بتعريف وتفسير التحقير حسب ما جاء في نص المادة 190 من قانون العقوبات وأن كلمة التحقير الواردة في المادة 28/ ط من قانون العمل هي تحمل نفس المعنى وذات المفهوم لكلمة التحقير الواردة في قانون العقوبات .[1]

وتعرف المادة 190 من قانون العقوبات التحقير بأنه كل تحقير أو سباب غير الذم والقدح يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم تجعلا علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة"

ونلاحظ هنا أن النص جاء بوقوع الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو على أي شخص آخر ويعد شكل الاعتداء هنا مسلكاً خطيراً من العامل من شأنه الإخلال بهيبة صاحب العمل.

وإهدار واجب الطاعة والانتماء والإخلال بمركز صاحب العمل وإهدار مبدأ التعاون والمسؤولية المشتركة التي يلقيها العقد على كاهل طرفيه.

وكذلك يجب أن يأخذ الاعتداء صورة مادية كالضرب أو صورة معنوية كالسب والقذف والتحقير ولا يشترط هنا إبلاغ الجهات المختصة بالحادث حيث يجوز لصاحب العمل إيقاع عقوبة الفصل وله حق رفع دعوى أمام المحاكم ورفع دعوى جنائية ضد العامل المعتدي ويجب أن يكون الاعتداء وقع أثناء العمل وهنا لا يشترط أن يكون الاعتداء بسبب العمل أو حتى جراء العمل حيث أن النص جاء بلفظ أثناء العمل أو بسببه "وهنا يستوي أن يقع الاعتداء أثناء العمل ولو بسبب خارج عن العمل أو يقع خارج العمل ولكن يكون بسبب العمل.[2]

---

(1) تمييز حقوق 2178 / 2005 تاريخ 2005/11/16 مركز عدالة.

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص241.



المبحث الثاني : الإنهاء المشروع من قبل العامل لعقد العمل بدون إشعار

منحت المادة (29) من قانون العمل العامل الحق في أن يتـرك العمـل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويـضات عطل وضرر في أي من الحالات التالية "

وهذا الحق يثبت للعامل سواء كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة واسـتعمال العامل لحقه المنصوص عليه في هذه المادة لا يؤثر ولا ينتقص من حقوقه المقررة له فكون العامل بادر إلى استعمال حقه في أن يترك العمل ، فذلك لا يعني أنه تنازل عن حقوقه أو انتقص منها شيئاً بل أن ذلك يعتبر كأن صاحب العمل قـام بفـصل العامل فصلاً تعسفياً، وبالتالي[1] يستحق العامل تعويضاً عن عطله وضرره، وكذلك مكافأة نهاية الخدمة إن لم يكن العامل خاضعاً للضمان الاجتمـاعي فكمـا أعطـى القانون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل دون إشعار في حالات ورد ذكرها فقد أعطى العامل الحق في ترك العمل دون إشعار إن وجدت الحالات المذكورة في المادة 29 من قانون العمل الجديد، ويكون إنهاء العامل لعقد العمل مشروعاً طالمـا استند على وجود تلك الحالات وفي ذلك حماية لمصلحة العامل من استغلال صاحب العمل له ، فقد يستغل صاحب العمل العامل استغلالاً غير مشروع فعلاقـة العامـل بصاحب العمل يحكمها عقد العمل وقانون العمل إذ لا يجوز لأي من الطـرفين أن يتمادى في استغلال الطرف الآخر، والطرف الضعيف هنا هو العامل فجاءت المادة 29 من قانون العمل لتمكين العامل من ترك العمل في تلك الحالات وهذه الحـالات هي.

أولاً: - حالة استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عـن العمـل المتفق عليه في العقد .

أ.استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمـل الـذي اتفـق علـى استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من

([1])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص242.



هذا القانون . والاختلاف البين في نوع العمل الذي يعطى العامل حق ترك العمل ودون أشعار هو الاختلاف الجوهري في نوع العمل [1].

والاختلاف البين في نوع العمل هو الاختلاف الجوهري ،كأن يؤدي إلى انخفاض مرتبة العامل أو في حال تكليفه بمهام لا تتناسب مع خبراته العملية ومستوياته العلمية وإذا تطلب العمل الجديد جهدا أضافياً عن عمله السابق ، ويعتبر كذلك من باب الاختلاف الجوهري إذا أدى العمل الجديد إلىتأخير العامل في الحصول على الترقية التي كان يستحقها لو بقي في عمله القديم . [2]

أما إذا استخدمه في عمل لا يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه ،فمفهوم المخالفة لهذه الفقرةأن العامل مجبر للانصياع لأوامر صاحب العمل ان كان الاختلاف ليس بينا .

أما إذا كان الاختلاف ليس جوهرياً فينتفي بذلك حق العامل المعطى له في هذه الفقرة وليس من الضروري أن يكون العمل الجديد أدنى من العمل المتعاقد عليه، [3] أو أن ينتج عنه تخفيض لأجر العامل ، لأن ذلك يقع تحت طائلة الفقرة (ج، د) من المادة (29) من قانون العمل أي أن المهم هو الاختلاف الجوهري بين نوعي العمل [4] .

بحسب المادة 17 من قانون العمل الأصل هو الالتزام ببنود عقد العمل من قبل طرفي العقد العامل وصاحب العمل، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في احد أحكامها "إذا عين ا لمدعي بوظيفة مدير مالي لدى المميزة لكنه بعد فترة تتقارب ثمانية أشهر أسندت إليه مهمة القيام بأعمال محددة تحت إشراف المدير المالي ،فأصبح بعد أن كان مديرا ماليا تابعا للمدير المالي ومسؤولاً أمامه أي أن المميزة قد نقلت المميز ضده إلى عمل أخر في درجة أدنى من العمل الذي

([1]) هشا م رفعت هاشم، مرجع سابق، ص320.
([2]) عبد العزيز المرسي، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1992، ص238.
([3]) هشام رفعت هاشم ، مرجع سابق، ص321.
([4]) تمييز حقوق رقم (65/278) تاريخ 1965/4/15.



استخدمته فيه ، خلافا لأحكام المادة 17 من قانون العمل فهو بالتالي يستحق تطبيقاً لأحكام المادة (25) من القانون التعويض عن الفصل التعسفي " (1)

وفي حكم أخر لها قررت ما يلي :" فإذا استخدم العامل أصلاً في عمل فني يمارسه داخل المصنع ثم طلب إليه العمل في الإنشاءات وعلى المضخة خارج المصنع، وإذا امتنع العامل عن قبول العمل في الإنشاءات وطرد من عمله بسبب امتناعه فيكون طرده تعسفياً لا يسد يغه القانون ويكون العامل مستحقاً للمكافأة وبدون أشعار. (2)

والعامل هنا ليس مجبراً على أن يمارس حقه المنصوص عليه في هذه المادة فقيستمر العامل في العمل الجديد قد قضت محكمة التميز بأنه "إذا استمر العامل في العمل الجديد الذي يختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه ، فأن ذلك يعتبر قبولا منه به " (3) يتضح من ذلك أن على العامل أن لم يرضى بالعمل الجديد أن لا يتأخر في ممارسة حقه في إنهاء العقد ،وقد جاء في المادة 17 من قانون العمل استثناءاً أنه يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالعمل في عمل يختلف اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه في حالة الضرورة ولا يجوز للعامل أن يرفض القيام بعمله الجديد طيلة فترة الضرورة فإذا رفض ذلك يكون قد اخل بتنفيذ التزامه بالعمل ، وحق لصاحب العمل فصله استنادا إلى المادة 28/ب من القانون المتقدم ذكرها . ولم ينص المشرع على ضرورة أن يسأل العامل صاحب العمل عن الأسباب التي دفعته لتغيير نوع عمله قبل أن يمارس حقه في الإنهاء ،لأن ذلك فيه تناقض لسلطة صاحب العمل على العامل.

ثانياً:- حالة استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

---

(1) تمييز حقوق رقم (1999/1382) تاريخ 2000/5/29، منشورات عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم (1965/278) تاريخ 1965/8/30، منشورات عدالة.

(3) تمييز حقوق، رقم (65/294) تاريخ 1969/7/4.

وبالتالي فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم العامل في عمل يدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم ما لم ينص في عقد العمل على ذلك فإذا نص عقد العمل على ذلك فيجب على العامل أن ينفذ ما التزم به في عقد العمل والإجاز لصاحب العمل فصله بناءاً على المادة 28 من قانون العمل، ويتبين من ذلك أن الأصل أن يبقى العامل في المكان المحدد للعمل في العقد، وإذا لم يحدد هذا المكان ففي المكان الذي استخدم فيه، وبغض النظر عن تحديد مكان العمل أو عدم تحديده [1] أما إذا اقتصر النقل إلى مكان لا يدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم، فلا يحق للعامل ترك العمل دون إشعار ، وقد نص قانون العمل الملغي على هذه الحالة في المادة 18/ب دون أن يشترط أن يكون التغيير على محل الإقامة (الدائم) فاكتفى فقط بتغيير محل الإقامة إن لم يكن منصوصاً على ذلك في العقد . [2] وإيراد لفظ الدائم في قانون العمل الجديد له مدلول حيث لو أن العامل قد أنتقل في البداية أي عند إبرام عقد العمل من مكان إقامته إلى مكان قريب من العمل هو وأسرته، ثم استخدمه صاحب العمل في عمل يدعو إلى تغيير محل إقامته السابق فلا يكون هنا تغيير لمحل الإقامة الدائم بل أثر على محل الإقامة غير الدائم وبالتالي لا يستطيع العامل ترك العمل دون إشعار لأنه لم تتحقق شروط الفقرة (ب) من المادة 29 إلى هذه الحالة التي يرتجله ذلك، ويكون تركه للعمل غير مشروع [3]، ومن المهم أن نذكر أن موافقة العامل على عمله الذي يدعو إلى تغيير محل لأقامته الدائم مرة واحدة لا تعني موافقته على تكرار ذلك [4] .

ثالثاً : نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه

---

(1) أنظر قرار محكمة التميز رقم 65/256، م، ن، م. ص 1965/1498.

(2) لقد جاء في الفقر (أ، ب) من المادة 18 من قانون العمل الملغى " انه يحق للعامل ترك عملة بدون إشعار في حالة " الاستخدام في أحوال تدعوا إلى تغيير محل الإقامة إن لم يكن منصوصاً على ذلك عقد العمل".

(3) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص242.

(4) قضت محكمة التمييز في قرارها رقم 67/348 مجلة نقابة المحامين بأن " إذا سبق للعامل ولم يعترض على نقله من القدس إلى عمان ، فلا يسقط عدم اعتراضه هذا حقه بعدم الموافقة على نقله من عمان إلى الخليل لأن قبوله النقل مرة لا يعني قبوله للنقل كل مرة .

ويكون ذلك بأن يقوم صاحب العمل بنقل العامل إلى عمل يكون بمستوى أقل داخل المؤسسة ، إذ في هذه الحالة يكون من حق العامل ترك العمل دون إشعار ويستوي هنا أن يكون العامل قد عين أصلاً بوظيفة ثم نقل منها إلى وظيفة بمستوى أقل أو يكون قد تدرج العامل من خلال مدة عمله حتى وصل إلى وظيفة ثم نقل منها إلى مستوى أقل لأنه في الحالة الثانية إحراز العامل لوظيفته الجديدة هو بمثابة تعديل وارد على العقد ملزم لطرفيه[1] فتعتبر الترقية للعامل في مستوى عمله من الحقوق التي اكتسبها العامل بموجب عقد العمل ويكون صاحب العمل عند نقله للعامل إلى عمل أدنى من العمل الذي كان فيه ، قد تعدى على حقوق العامل وبالتالي للعامل الحق في ترك العمل بموجب أحكام هذه الفقرة من المادة (29) طالما كان التخفيض في مستوى العمل ، فقد قررت محكمة التمييز بأنه "إذا كان العامل يشتغل مدير إدارة في عمله وأصدر إليه صاحب العمل أمراً يربطه بأحد الكتاب فيعتبر استخداماً في عمل يختلف في نوعه عن العمل المتفق عليه في العقد ونقلاً إلى عمل من درجة أدنى ويكون من حق العامل في مثل هذه الحالة ترك العمل "[2] وهنا العامل مخير في ممارسة حقه في ترك العمل لأن تركه للعمل بدون إشعار هو حق له منصوص عليه في قانون العمل وله كامل الحق أن يمارس ذلك أو لا يمارس ، فقد يرضى العامل بالعمل الجديد لصعوبة إيجاد عمل آخر أو لعدم توفر بديل[3].

رابعاً : حالة تخفيض أجر العامل

وبناءً على ما تقدم فلا يحق لصاحب العمل تخفيض أجر العامل وإلا كان الحق للعامل أن يترك العمل ويكون تركه مشروعاً بدون إشعار والاستثناء الوحيد على هذه الحالة ما ورد في المادة 14من قانون العمل ونرى بأن الأصل أن يكون مع مراعاة لإحكام القانون لان هناك حالات أخرى في القانون تجيز لصاحب العمل

([1])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص244.

([2]) القرار رقم 67/110 ، مجلة نقابة المحامين .ص1967/838 .

([3]) هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص324.

إنقاص اجر العامل . ولم يكن قانون العمل الملغى ينص صراحة على حالة تخفيض الأجر وإن كان يمكن استنتاجها على أساس نقل العامل إلى عمل بدرجة أدنى [1] ودفع الأجر هو من الالتزامات التي يرتبها عقد العمل على عاتق صاحب العمل لصالح العامل والأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه شيا الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو أستقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي [2].

خامساً في حالة ما أن يكون استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحة العامل فإذا ثبت بتقرير طبي صادر من مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته فيحق للعامل إذا توافرت هذه الحالة أن يترك العمل دون إشعار مع ثبوت حقه في مكافأة نهاية الخدمة فقد يستحيل على العامل الاستمرار بالعمل لأنه في ذلك تهديد لصحة العامل كما ويجب أن نلاحظ هنا أن صاحب العمل قد لا يكون قد أخل في شروط العقد أو خالف تلك الشروط الواقعة بينه وبين العامل فصاحب العمل تعاقد مع العامل والتزم بما تعاقد معه إلا أن استمرار العامل بالعمل قد يهدد صحة العامل .

ونستنتج من ذلك أن هذه الحالة تكون أقرب إلى استحالة التنفيذ منها إلى حالات ترك العامل للعمل دون إشعار بسبب مخالفة ارتكبها صاحب العمل بحقه فما ذنب صاحب العمل هنا بدفع تعويض العطل والضرر طالما أن الخلل الذي حال دون تنفيذ العقد لم يكن بسبب مخالفة أرتكبها صاحب لعمل وإنما بسبب خارج عن إرادة صاحب العامل ، هنا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض لعطل والضرر ، فالمادة 29/أ من قانون العمل تنص على حق العامل بترك العمل دون إشعار بسبب

([1]) قدرت محكمة التميز بهذا الصدد " إذا استخدم العامل للعمل باجر يومي مقطوع ثم غير صاحب العمل الأجر المقطوع المتفق عليه إلى أجر محسوب على أساس العمل بالقطعة ، وثبت أن هذا التغيير من شأنه إعطاء العامل أجراً أدنى من الأجر المتفق عليه فإن ترك العمل من قبل العامل يكون مبرراً بمقتضى المادة 18 قرار محكمة التمييز رقم 71/33 مجلة نقابة المحامين (1970) ص 23.

([2]) المادة 2 من قانون العمل.

مخالفات جوهرية ارتكبها صاحب العمل بحق العامل ولا نجد هنا أن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة جوهرية بحق العامل، وإنما هي حالة استحالة تنفيذ من جانب العامل ، فالأولى بالمشرع أن ينص على هذه الحالة في مادة مستقلة ضمن حالة استحالة التنفيذ [(1)].

سادساً: حالة اعتداء صاحب العمل و أمن يمثله على العامل ضرباً أو تحقيراً وهذه الحالة منصوص عليها في المادة (29/و) من قانون العمل الجديد و يشترط هنا أن يقع الضرب و التحقير أثناء العمل أو بسببه كما يجب أن يكون المعتدي هو صاحب العمل أو من يمثله فلو كان المعتدي مثلاً عامل آ خر فلا يحق للعامل المعتدي عليه ترك العمل دون أشعار.

ونلاحظ أن المشرع اشترط حتى يحق للعامل ترك العمل دون أشعار في هذه الفقرة عدة شروط.

أ. أن يقوم الاعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله فلو كان من شخص آخر فلا نكون بصدد هذه الفقرة، لأن الاعتداء هنا مشروط أن يكون أما من صاحب العمل أو من شخص يمثله ويقوم مقامه .

ب. أن يقع فعل صاحب العمل أو من يمثله على العامل أي يجب أن يكون المعتدي عليه عامل.

ج. أن يكون الاعتداء بالضرب و التحقير والضرب" هو الاعتداء الذي لا يترك بالجسم أثراً ظاهراً" [(2)] ويقتضي فعل الضرب ملامسة جسم المجني عليه أما مباشرة كالركل بالقدم أو اللكم بقبضة اليد أو بصورة غير مباشرة كاستعمال أداة كالعصا أو أي شيء آخر في ضرب المجني عليه.

كما ويتحقق الضرب بالضغط على جسم المجني عليه دون أن يترتب على ذلك قطع أو تمزيق في أنسجة الجسم، ولا يلزم أن ينجم عن الضرب أضرار أو كدمات أو ينشأ عنه مرض أو عجز أو أن يستوجب علاجاً وقد عرفت محكمة التمييز الأردنية

[(1)] أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص245.

[(2)] رمسيس بهنام، القسم الخاص في قانون العقوبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1982. ص 282.



الضرب بأنه " كل فعل يقع على جسم الإنسان ويكون له تأثير ظـاهري أو بـاطني كجذب الشخص ودفعه على جسم صلب" [1]

ولا يشترط هنا أن يوجه الجاني عدة ضربات للمجني عليه فيكفـي لوقـوع فعـل الاعتداء إن تقع ضربة واحدة [2].

والتحقير بهذا المعنى هو أي تعبير بالقول أو الحركة أو الكتابـة أو الرسـم يحط من قدر الشخص الموجه إليه فيخدش شرفه واعتباره ويسيء إلى سمعته لـدى الغير، ويتفق التحقير مع الذم والقدح من حيث أن هذه الأفعال جميعاً تشكل اعتـداء ينال من شرف المجني عليه واعتباره ، إلا أن التحقير يختلف عن الذم فـي أنـه لا يتضمن إسناد مادة معينة إلى المجني عليه ويكون مداها أوسع من الذم والقدح.

سابعاً:- تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقىشإعاراً من جهة مختصة في وزارة العمل تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام. [3]

ونلاحظ أن هذه الحالة تجيز للعامل ترك العمل بدون أشعار وتـوفر علـى العامل اللجوء للمحكمة في أحوال عديدة لا تنص عليها المادة (29) بفقراتها السابقة ويكون صاحب العمل قد ارتكب مخالفات لأحكام قانون العمل والأنظمة والأوامـر الصادرة بمقتضاه وباختصار فإنه إذا ارتكب صاحب العمل مخالفة لأحكـام قـانون العمل أو أي نظام صادر بمقتضاه ولم يكن منصوص على هـذه المخالفـة ضـمن الحالات المنصوص عليها في المادة (29) يقوم العامل بالتظلم لدى الجهة المختصة (مفتش العمل)فيقوم مفتش العمل من التأكد من صحة هذا التظلم وإذا تبـين لـه صحة ذلك يرسل اشعاراً إلى صاحب العمل يطلب فيه أن يقوم صاحب العمل بإلغاء تلك المخالفة التي أرتكبها . وإذا رفض صاحب العمل ذلك فيحق هنا للعامل تـرك العمل دون إشعار دون اللجـوء للقـضاء ودون إن يكـون تركـه للعمـل غيـر

([1]) تميز جزاء ، رقم 67/25 لسنة 1976.

([2])رمسيس بهنام. مرجع سابق، ص283.

([3]) جاء في المادة (18/هـ) من قانون العمل الملغى انه يجوز للعامل ترك العمل دون إشعار في خمس حالات منها التي تقابل الفقرة (ز) من المادة (29) من قانون العمل " تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أحكام =مواد قانون العمل أو أي نظام صادر بمقتضاه ، بعد إشعاره بضرورة ذلك من قبل دائرة العمل أو مفتش العمل."

مشروع فيما لو كان محتجاً على مخالفات صاحب العمل دون أن يكون مستنداً[1] للفقرات السابقة في المادة (29) وذلك فيه تأكيد على حرص قانون العمل على حماية حق العامل وإعطاءه الحق كلما أراد صاحب العمل أن يستغله ولا يتقيد بشروط العقد أو ما ورد في قانون العمل بأن يترك العمل ويكون تركه مشروعاً حتى لو كان بدون إشعار ، لكن السؤال الذي يطرح نفسه عند بحثنا في المادة (29) من قانون العمل هو هل يستحق العامل بدل الإشعار إذا ترك العمل دون إشعار بالاستناد لما ورد في المادة (29) من حالات تجيز له ذلك ، ويرى هنا جانب من الفقه " أن صاحب العمل هنا هو الذي فصل العامل دون إشعار لأنه لم يترك للعامل خيارا إلا أن يستمر في العمل مع ما في ذلك من انتقاص لحقوقه أو أن يستعمل حقه المنصوص عليه في ترك العمل دون أشعار فان استعمل حقه هذا فيكون ذلك بدافع من صاحب العمل له والذي يساوي فصل صاحب العمل دون إشعار أي انه فصل تعسفي الذي يعطي العامل الحق بدل الأشعار .[2] وهنا لا بد أن نبحث للإجابة عن هذا السؤال من حكمة المشرع عن تقديره للإشعار وبدله حيث أن المشرع ألزم العامل بإشعار صاحب العمل إلا في الحالات الواردة في المادة (29)لكي يتجنب أثار الإنهاء المفاجئ لصاحب العمل وما يترتب على ذلك من خسائر قد تلحق بصاحب العمل وقد الزم المشرع العامل في المادة (23/د) بدفع تعويض لصاحب العمل عن فترة تركه للعمل السابقة لانتهاء الإشعار لكن هذه الحكمة من عدم مفاجأة صاحب العمل بالإنهاء تنتفي في حالات المادة (29) ذلك أن العامل عندما ترك العمل لم يكن بمحض أرادته وإنما بسبب مخالفة ارتكبها صاحب العمل بحقه، وقد يكون صاحب العمل قد فاجأ العامل بذلك الأجراء المخالف مما يعني انه عند تركه للعمل لم يكن قد وجد عمل آخر أو فرصة أخرى أفضل حتى يترتب عليه ما ورد في المادة (23/د) وإن كان ذلك مفاجأة للعامل أكثر من مفاجأة صاحب العمل لأن صاحب العمل عندما أرتكب تلك المخالفة يجب أن يكون متوقعاً رده فعل العامل على ذلك وأن العامل هنا لم يجد سوى ترك العمل دون أشعار لرفع الظلم عن نفسه.

([1])أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص246.

([2])أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 247.



المبحث الثالث - إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

يهدف التنظيم القانوني لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلى تحقيق مصلحه طرفي العقد, والمشرع عندما سمح لكل من طرفي العقد أن يضع نهاية للعلاقة التعاقدية التي تربطه بالآخر لم يترك ذلك مطلقاً من كل قيد وإنما وضع قيود على ذلك كالإشعار السابق وتوفر المبرر المشروع لذلك وباعتبار أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة تصرف قانوني فلا بد أن يتوفر لهذا التصرف القانوني السبب المشروع, ويكون هذا السبب مشروعاً عندما لا يتعارض مع قواعد النظام العام والآداب العامة من جهة وعندما يكون سبباً حقيقياً وجدياً من جهة أخرى [1] وأن هذا المبرر الذي يسمح لإرادة صاحب العمل أن يضع نهاية لعقد العمل قد يوجد في سلوك العامل إلا أن المبرر المشروع لا يرجع فقط إلى سلوك العامل وإنما يرجع أيضاً إلى الظروف الاقتصادية التي تواجه المشروع , وبالتالي قد تدفع صاحب العمل إلى تقليص نشاطه أو توقفه عن هذا النشاط كذلك بالنظر للمنافسة التي يشهدها سوق العمل وتصريف المنتجات قد يعمد صاحب العمل في سبيل تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الإنتاجية إلى إدخال وسائل إنتاج حديثة ليتمكن من فرض جودة

---

[1] حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الحديثة بدون تاريخ نشر، ص 59.



السلعة في عالم المنافسة الحر.كل ذلك قد يدفع بصاحب إلى إعادة التنظيم الهيكلي , والوظيفي لمشروعه لتقليص النفقات وزيادة الإنتاجية.[1]

كل هذه المعطيات كان لها أثر سلبي على العمال إذ أصبحوا ضحية للعمليات السابقة ولم يبقى إنهاء عقودهم في إطار الإنهاء الفردي بل أخذ مفهوم الإنهاء الجماعي.[2]

وباعتبار أن الأسباب الاقتصادية التي تواجه المشروع تدفعه غالباً إلى إنهاء جماعي لعقود العمال, وبالتالي فإن مثل هذه الإجراءات سوف يكون لها نتائج اجتماعية خطيرة تتجاوز بأثرها العمال أنفسهم إلى أسرهم والى المجتمع بأكمله ,[3] الذي هو منهك أصلاً بسبب البطالة وقلة توفر فرص العمل , وظروف المعيشة الباهظة,غلاء الأسعار وما إلى ذلك , لذلك كان لا بد أن يحظى الإنهاء لأسباب اقتصادية باهتمام وتنظيم خاص يميزه عن الإنهاء لأسباب شخصية مما يوفر حماية للعمال من آثار الإنهاء الجماعي لعقود العمل لأسباب اقتصادية مع مراعاة سلطة صاحب العمل بتسيير مشروعه بحيث يكون له سلطة اقتصادية ,[4] وتنظيمية على ذلك المشروع.

نظراً لأن الأسباب الاقتصادية تؤدي غالباً إلى إنهاء جماعي لعلاقات العمل لذلك لجأت بعض التشريعات إلى إخضاع هذا الإنهاء إلى رقابه إدارية سابقة ,[5] والهدف الأساسي لذلك هو هدف وقائي أي العمل على تجنب الإنهاء الجماعي كلما أمكن ذلك,ولجأت تشريعات أخرى إلى نظام التشاور مع لجنة المشروع أو ممثلي العمال

---

[2]همام محمد محمود، الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، الفتح للطباعة والنشر، 1986. ص4.

[3] همام محمود ، مرجع سابق ، ص6.

[1]حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص 62.

[2] همام محمد محمود, مرجع سابق, ص59.

[3] المادة 117, عمل مصري.

وإشعار السلطة الإدارية بذلك قبل مباشرة الإنهاء الجماعي , أو إشعار وزارة العمل والتشاور معها ووضعها بصورة الأسباب المبررة حول الإنهاء لأسباب اقتصادية[1].

فإذا كانت الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المشروع قد تدفع بصاحب العمل إلى تقليص حجم العمل في المشروع , فإن عبء الآثار الاجتماعية للإنهاء كتصرف قانوني توافر له المبرر للمشروع فلا يجوز أن يلقى على كاهل صاحب العمل , فلا بد أن يكون هنا عدلاً تبادلياً بحيث لا يكون هناك جور على مصلحة صاحب العمل , فيجب أن يتحمل العامل جزءاً من المسؤولية عند الإنهاء لأسباب اقتصادية.[2]

ونتناول في هذا المبحث مفهوم السبب الاقتصادي والإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند الإنهاء لظروف اقتصادية والجزاء المترتب على مخالفة تلك الإجراءات.

المطلب الأول - مفهوم السبب الاقتصادي

أولاً: إن تحديد مفهوم السبب الاقتصادي ليس بالأمر السهل نظراً لأن طبيعة السبب الاقتصادي للإنهاء ليست واضحة بعد, فضلاً أن كل إنهاء لعقد العمل له سبب اقتصادي بالنسبة لصاحب العمل ,[3] فصاحب العمل الذي يستبدل عامل بآخر سوف يدفع أجراً أقل , أو يحصل على كمية إنتاج أفضل أو قد يكون العامل الجديد أكثر انضباطاً, كذلك صاحب العمل الذي يريد تخفيض نشاطه أو زيادة أرباحه , فكل إنهاء يباشره صاحب العمل لإحدى الحالات المذكورة له سبب اقتصادي , وكذلك مما يزيد في صعوبة تحديد مفهوم السبب الاقتصادي أن تقدير مدى صحة المبررات التي يسوقها صاحب العمل للإنهاء لأسباب اقتصادية هي أمور تتعلق بمسألة يصعب الوقوف عليها إلا من قبل صاحب العمل نفسه ,[4] فهي ليست من الأمور التي في متناول الجميع, بما في ذلك النقابات والعمال أنفسهم لأنها من الأمور الخاصة بصاحب العمل وهو الوحيد الذي يقدر مدى خطورتها وحقيقتها , إلا أننا يمكن أن

---

[4] انظر, المادة 31, من قانون العمل الأردني الثانية.

[5] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص65.

[1] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابقن ص 61.

[2] همام محمود ، مرجع سابق، ص 21.

نقول حتى يكـ ون هناك إنهاء لسبب اقتصادي أن لا يكون الإنهــاء لأســباب تتعلــق بشخصية العامل وأن يكون هناك صعوبات اقتصادية تواجه المــشروع وأن تــؤدي هذه الصعوبات أو التطورات الفنية إلى إلغاء الوظيفة أو تغيرها أو تعديل جــوهري لعقد العمل[1] وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نجد أن المادة (31/أ) منه نــصت على" إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها فعليه تبليغ الوزير خطياً معــززاً بالأسلب المبررة لذلك , ونلاحظ هنا أن المشرع لم يوضــح مــا هــي الظــروف الاقتصادية أو الضرورات الاقتصادية التي تبرر لصاحب العمل ذلك واشــترط أن يضمن صاحب العمل الأسباب المبررة لذلك دون أن يعطي توضيح لبيان الأســباب التي تدفع صاحب العمل إلى وقف العمل كلياً أو جزئياً , أو تغير حجم المــشروع أو نشاطه ولا إلى بيان صفة هذه لأسباب وأعطى أمثلة على هــذه الأســباب .أ. حالــة تقليص حجم العمل . بـحالة استبدال نظام الإنتاج بأخر ج . حالة التوقف عن العمل , وإنما اشترط فقط إبلاغ الوزير بالأسباب المبررة لذلك وقد ساوى المشرع بين أن كان إبلاغ الوزير قبل أو بعد إنهاء العقود أو تعليقها[2].

ثانياً:العنصر الجوهري للسبب الاقتصادي:

السبب الاقتصادي ليس هو السبب الذي يؤدي إلى تخفيض حجم القوى العاملة في المشروع أو تعليقها فهو قد يؤدي أيضاً إلى إلغاء وظيفة معينة واســتحدا ث وظيفــة أخرىولكن تختلف اختلاف كامل عن الو ظيفة الملغاة, ونستنتج من ذلك أنه بإمكاننا

---

[3] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابقن ص85.

[1] لقد جاء في قرار محكمة التميز رقم 2005/1712, تاريخ 2005/11/16"يستفاد من نص المادة 31 من قانون العمل أن المشرع قد أجاز لصاحب العمل إنهاء العقود غير محدد المدة أو تعليقها في حال قيام ظروف اقتصادية أو شخصية تستدعي هذا الإنهاء وهذا التعليق المشرع أورد أمثلة لذلك1. حالة تقليص حجم العمل.2. حالة استبدال نظام الإنتاج بآخر.3. حالة التوقف عن العمل.



أن نجد أمرين يمكن أن نميز من خلالها السبب الاقتصادي عن السبب الشخصي أولهما إلغاء الوظيفة وثانيهما السبب الذي لا يتعلق بشخص العامل.

أ. إلغاء الوظيفة:

الظرف الاقتصادي الذي يمر به صاحب المشروع إما يؤدي إلى إنهاء عقود العمل أو تعليقهاوإلغاء الوظيفة وارد لأن السبب الاقتصادي قد يؤدي إلى إنهاء عقد العمل , المترتب على إلغاء الوظيفة من أجل استبدال نظام إنتاج بآخر , بمعنى أن الوظيفة التي ألغيت سواء تم استبدالها بوظيفة أخرى مختلفة عنها بحيث لا يستطيع العامل المسرح أن يباشرهاأو لم يحدث مثل هذا الاستبدال , وهنا يتبين أنه من آثار الإنهاء لأسباب اقتصادية أن يكون هناك إلغاء للوظيفة [1] كأن يتم استحداث وظيفة أخرى تختلف اختلافاً جوهرياً عن الوظيفة السابقة أو يطرأ تغيير أو تعديل جوهري لعقد العمل. [2]

ثانياً: - السبب الاقتصادي, سبب لا يتعلق بشخص العامل[3]:

يشكل سبب اقتصادي كل سبب يؤدي إلى إنهاء عقد العمل دون أن يتعلق بسلوك العامل وهذا يستبعد السبب التأديبي والمرضي أو عجز العامل عن القيام بالالتزامات المترتبة عليه لأن ذلك منصوص عليه في مواد سابقة الذكر , بأن كان الأمر يتعلق في سلوك العامل أو إخلال العامل بالالتزامات التي يرتبها عليه عقد العمل فيكون بذلك الحق لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل إذا ما توافرت الحالات المنصوص عليها في المادة 28من قانون العمل [4] , إذا فالإنهاء لسبب اقتصادي لعقد العمل يكون مرتكزاً على صعوبات تواجه المشروع مما لا يجعل لـ صاحب العمل مفراً من اتخاذ إجراءات إنهاء أو تعليق عقود العمل , وتلك الصعوبات لا تتصل بشخص

---

[2] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص 92.

[3] همام محمود ، مرجع سابق، ص 42.

[1] حسن عبد الرحمن قدوس, إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية, مكتبة الجلاء الجديدة, المنصورة, بدون تاريخ, ص128.

[2] وصفي عبد الحميد عدوي, الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل من محدد المدة" دراسة مقارنة1990, بدون تاريخ, ص93.

العامل أو سلوكه وإنما لأسباب اقتصادية بحته . [1] كانخفاض الطلب علـــى الــسلع والخدمات بسبب المنافسة المتزايدة بين شركات الإنتاج وبسبب السوق العالمية الحرة (عولمة الاقتصاد) أو ارتفاع أسعار المواد الأولية والطاقة وكذلك تزايـــد الأجــور والمركبات والأعباء الاجتماعية نظراً لتأثير عوامل خارجية علـــى إرادة صـــاحب العمل وكل هذه العوامل مرتبطة بالأحوال الاقتصادية التي تحيط بكافة المـــشاريع , ويستوجب هنا أن يكون السبب الاقتصادي يتعلق بإعادة هيكا ة للمشروع[2] (استبدال نظام الإنتاج بآخر) أو يكون بسبب مالي يؤدي إلى تقلص حجـــم العمـــل أو حتـــى إنهاءه, والإنهاء لأسباب اقتصادية هيكلية يعتبر أثر لإجراء من قبل صاحب العمـــل بتعديل هيكلة المشروع إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو مالية أو فنية[3].

فصاحب العمل قد يفضل إدخال وسائل وطرق إنتاج حديثة تتواكب مع التكنولوجيا المتطورة لزيادة الإنتاج وخفض التكاليف ومواكبة نظام الجودة العـــالمي وتـــسهيل العمل والسرعة والدقة في الانجاز , [4] حيث كثر استعمال الآلات الفنية الالكترونيـــة الحديثة مما يرتب إنهاء عقود عدد كبير من العمال. وهذا يدخل في السلطة التنظيمية لصاحب العمل على المشروع , بحسب ما يراه صاحب المشروع من حيـــث عـــدم الإمكانية على الاستمرار أو المنافسة وما غير ذلك , [5] فيكون الحل الذي يلجأ إليـــه صاحب العمل ليجعل من مشروعه مشروعاً مستمراً ومتطوراً ومواكبـــاً لتحـــديات السوق أن يعمد إلى إعا دة هيكله للمشروع مستبدل نظام إنتـــاج بـــآخر لكـــي ينقـــذ مشروعه من الأخطار التي تصادفه وإعادة تنظيم هيكلة المـــشروع وتغييـــر نظـــم الإنتاج يكون إما لمواجهة الصعوبات التي تواجه المشروع أو لتمكين المشروع من مواجهة المنافسة الاقتصاديةلا سيما أن العالم أصبح الآن كتلة واحـــد ة والأســـواق العالمية الحرة وعولمة الاقتصاد وما إلى ذلك, وسرعة انتقال المنتجات من مكان إلى

---

[3] همام محمود، مرجع سابق، ص84.

[4] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص73.

[5] حسن عبد الرحمن القدوس, مرجع سابق، ص103.

[1] همام محمود، مرجع سابق، ص65.

[2] وصفي عبد الحميد ، مرجع سابق، ص103.



آخر في العالم , حيث تجد أكثر من منتج لنفس السلعة بحيث نجد سلعة واحدة ونجد لها أكثر من منتج في آن واحد. [1]

المطلب الثاني: الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند الإنهاء لأسباب اقتصادية:

نظراً لأن إنهاء علاقات العمل غالباً ما تكون ذا طابع جماعي في الإنهاء لأسباب اقتصادية الذي يكون له أثار اجتماعية خطيرة , كذلك فقد وضع المشرع قيوداً وإجراءات على الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل , حتى لا ينعكس ذلك بصورة سلبية على المجتمع بأ كمله, فقط أورد المشرع بعض القيود الإجرائية على إرادة صاحب العمل عندما تتجه إلى إنهاء علاقات العمل للأسباب الاقتصادية حينما يكون القرار المتخذ يخضع لدراسة متأنية يتسع نطاق المشاركين فيها [2], وهذه القيود تفرض على صاحب العمل إشعار الوزير خطياً معززاً هذا الإشعار بالأسباب التي تبرر له فعل ذلك.

يستفاد من المادة 31/ج من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته أنها إجازت لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إذا كان يمر بظروف اقتصادية سيئة أو وجود ظروف معينة توجب تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيًا عن العمل , لكن يجب إتباع إجراءات فلا يكون صاحب العمل مطلقاً دون قيد فيكون على صاحب العمل أن يقوم بإشعار وزارة العمل بالظروف أو الحالة التي نشأت لديه وتستدعي إنهاء عقود العمل أو تعليقها كلها أو بعضهاويستوي هنا أن يكون الإشعار سابقاً لإنهاء العقود أو لاحقاً لهذا الإنهاء ، فقد اجتهدت محكمة التميز في قرار لها أن يكون الإشعار المرسل من صاحب العمل إلى وزير العمل سابقاً لإنهاء العقود أو تعليقها كما يمكن أن يكون لاحقاً لهذا الإنهاء أو التعليق [3] وبعد الإشعار فقد أجاز المشرع لوزير العمل بتشكيل لجنة من أطراف

---

[3] حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص 110.

[1] تميز حقوق, 98/2407 -1998/1/1 منشورات مركز عدالة.

[2] انظر, قرار محكمة التمييز رقم 2003/3717 – 2004/5/5 منشورات مركز عدالة.

الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة وصحة الإجراءات التي مر بها صاحب العمل في إنهاء هذه العقود وهذا ما نصت عليه المادة 31/ ب من قانون العمل والذي جاء بها "يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقيق من ملائمة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بـ شأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ " ونجد أن هذه الفقرة أعطت الوزير فرض رقابة لاحقه على إجراءات صاحب العمل المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة 31/ عمل و يعزز هذا التفسير أن المشرع أوجب على صاحب العمل أن يعيد العمال إذا قرر الوزير بأن الظروف الاقتصادية لصاحب العمل تحتمل عودتهم، ويجب على الوزير تشكيل اللجنة فليس متروكاً له الخيار لأن ذلك وجوبيا عليه.

وبعد أن يقوم الوزير بتشكيل لجنة من أطراف الإنتاج تقدم هذه اللجنة توصياتها للوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ[1], وعلى ضوء ذلك يقرر الوزير إما الموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها[2], وقد يقرر الوزير إعادة بعض العمال إلى مواقعهم كون ظروف صاحب العمل تسمح بذلك ولصاحب العمل أن وجد ذلك إجحافاً بحقه أن يطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئنافخلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ القرار , وهذا ما نصت عليه المادة 31/د" إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة أن على صاحب العمل إعادة عدد من العمال إلى مواقعهم وأن ظروف صاحب العمل تحتمل ذلك فيجوز لصاحب العمل الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ هذا القرار وتنظر المحكمة فيه تدقيقاً بصورة مستعجلة بحيث يبت في الاستئناف خلال مدة لا تتجاوز شهراً ويكون قرارها قطعياً ." ونحن نتساءل هنا لماذا الطعن أمام محكمة الاستئناف فإذا اعتبرنا إن قرار الوزير قراراً إدارياً فالأولى أن يكون الطعن أمام محكمة العدل العليا، وان لم نعتبره كذلك فلماذا لا يكون أمام محكمة الدرجة الأولى، فالأولى بالمشرع ان يجعل الطعن إما أمام المحكمة العدل العليا أو أمام المحكمةالمختصة بالمنازعات العمالية ونلاحظ أن الفقرة ج ب و د من المادة

---

[1] المادة 30/ ب من قانون العمل النافذ.

[2] المادة 30/ ج من قانون العمل النافذ.

من قانون العمل تؤكد فرض الرقابة اللاحقة على إجراءات صاحب العمل, فلم 31 تجعله مطلقاً من كل قيد وإنما قيدته برقابه لاحقه على أعماله فإن وجدت أن تصرفاته سليمة أقرتها وإن وجدت غير ذلك أو أنه بالغ في تلك الظروف أعادت الأمر إلى حالته وأعطت كل حاله ما تستحقه من إجراءات وقد أكدت على ذلك محكمة التمييز في أحد قراراتها بقولها فيه " يستفاد من أحكام المادة 31 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996, أن القانون اشترط على صاحب العمل في حال رغبته بإنهاء بعض أو كل عقود العمل غير محددة المدة إشعار وزارة العمل بالظروف التي يمر بها وتبرر هذا الإنهاء, والفقرة ج ب أجازت لـ وزير العمل تشكيل لجنة للتحقيق من سلامة وصحة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل بإنهاء هذه العقود , لما شكل الوزير لجنة لدراسة الإجراءات التي قامت بها الشركة المميز ضدها وتوصلت هذه اللجنة إلى أن الإجراءات التي قامت بها الشركة غير سليمة , فإن هذا يفيد بكل وضوح أن ما قامت به الشركة من حيث فصلها للعمال ومنهم المميز ضدها لم يكن فصلاً مبرراً ووفقاً للقانون "[1], هذا وقد يصدر صاحب العمل كشفاً بأسماء العمال الذين يرغب أو أنهى عقودهم من العمل بسبب الظروف التي تمر بالمشروع, إلا أن الوزير بعد أن يطلع على توصية اللجنة قد يجد أنه ليس من الضروري إنهاء خدمات بعض العمال كون لا ضرورة لذلك وأن الظروف الاقتصادية التي يمر بها مشروع صاحب العمل لا تتطلب ذلك , فبالتالي إن لم يوافق على إعادة عمال معينين بقرار الوزير فيكون فصل هؤلاء من العمل فصلاً تعسفياً أن لم يعيدهم إلى العمل وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز في قرار لها تقول فيه " أجازت المادة 31 من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء شريطة إشعار وزارة العمل, وحيث أن اسم المميز ضدها لم يكن من بين العمال الموافق على إنهاء خدماتها فيكون فصلها من العمل فصلاً تعسفياً بالمعنى المقصود من المادة 25 من هذا القانون"[2], وبذلك يحق لهم المطالبة ببدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي أما إن

---

(1) تمييز حقوق رقم 2005/5 .2005/5/25 منشورات مركز عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم 2004/3150 تاريخ 2005/9/2 منشورات مركز عدالة.

كان إنهاء خدمات العمال وفق المادة 31 وتبين من خلال توصية اللجنة أن ظروف صاحب العمل تبرر له ما أتخذه من قرارات وأيد الوزير توصية اللجنة فيكون إنهاء خدمات صاحب العمل للعمال قد تم وفقاً للقانون ولا يكون إنهاء خدماتهم فصلاً تعسفياً وقد قضت محكمة التمييز في هذا الشأن إذا جاء إنهاء عمل المميزين لدى المميز ضدها وفق متطلبات المادة 31 من قانون العمل فإنه لا يعتبر فصلاً تعسفياً وتكون برد مطالبة المدعوين فيما يتعلق ببدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي صحيحة وتتفق مع أحكام القانون"(1). هذا وأنه إذا تم الإنهاء وفقاً للمادة 31 وعاد العمل إلى طبيعته فمن حق العمال الذين أنهيت خدماتهم حق العودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم للعمل وهذا ما أكدته المادة 31/هـ والذي جاء فيها" يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ,ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل "فإذا زال الظرف الذي يمر به مشروع صاحب العمل إن كان من الظروف المؤقتة التي تحتمل فترة من الزمن فيتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً لهذه المادة بحق العودة إلى عملهم وذلك خلال سنة واحدة من تاريخ تركهم العمل كونهم أحق من غيرهم بالعودة إلى هذا العمل.

ولكن قد يتم تعليق العقود وليس إنهاءها هنا يحق للعمال الذين علقت عقودهم ترك العمل دون إشعار وقد ورد في المادة 31/و " يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة(أ) من المادة 31 أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن إنهاء الخدمة".

المطلب الثالث: جزاء مخالفة الإجراءات الشكلية

إذا أنهى صاحب العمل عقود جميع العمال أو بعضهم وذلك بسبب الظروف الاقتصادية لكن لم يشعر الوزارة بذلك سواء قبل الإنهاء أو بعده فيكون إنهاءه لعقود العمل إنهاءاً تعسفياً ويترتب عليه بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي وذلك لعدم

---

(3) تمييز حقوق رقم 2004/1493 تاريخ 2004/9/30 منشورات مركز عدالة.

مراعاة الإجراءات الشكلية وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز" أجازت المادة 31 من قانون العمل لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء أو التعليق بتقلص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل شريطة إشعار وزارة العمل بذلك وعليه نصت أن المميزة لم تثبت توافر هذه الشروط كما لم تثبت أنها أشعرت الوزارة بإنهاء عقد عمل المميز ضدها فيكون فصلها للعامل فصلاً تعسفياً ويترتب على ذلك أن العاملة تستحق ما نصت عليه المادة 25 من قانون العمل"[1].

وتنص المادة 25من قانون العمل "إذا تبين لمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادة 32و33 من هذا القانون على أن لا يقل هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل وتبين لنا أن الإنهاء إذا كان مخالفاً لشروط وتعليمات الإنهاء لأسباب اقتصادية سيكون إنهاءاً أو فصلاً تعسفياً لعقد العمل .

آثار الإنهاء التعسفي

يترتب على الإنهاء التعسفي أثرين.

أولاً إعادة العامل المفصول إلى عمله:

يعتبر إعادة العامل المفصول إلى عمله الأصلي تنفيذاً عينياً للعقد[2], فإذا ثبت للمحكمة أن الفصل كان تعسفياً جاز لها بمقتضى المادة (25) من قانون العمل إصدار أمراً إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة أن كان غير خاضع للضمان

---

[1] تمييز حقوق رقم 1999/215 تاريخ 1999/1/14 منشورات مركز عدالة.

(1) مفلح عواد القضاة, أصول المحاكمات المدنية, ط3, دار الثقافة, عمان للنشر

الاجتماعي. فالمحكمة تخير صاحب العمل بين أعادة العامل أو بدفع التعويض [1] ويشترط أن يقدم العامل هذه الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ الفصل وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز " يستفاد من المادة (25) من قانون العمل أن المشرع وبصراحة النص قد أعطى الخيار للمحكمة الناظرة للدعوى أن تأمر بإعادة العامل إلى عمله إذا تقدم بالدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ انتهاء عمله وأثبت العامل أن فصله كان تعسفياً أن تحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي وأن محاكم الموضوع تستطيع من خلال البيانات المقدمة في الدعوى وما تستقيه من موقف المدعي عليه (رب العمل) من إمكانية إعادة العامل إلى عمله، وان رأت أن هذه الإعادة غير ممكنة قضت بالتعويض عن الفصل التعسفي".[2]

ثانياً التعويض النقدي:

حددت المادة 25 من قانون العمل الأردني مقدار التعويض الذي يحصل عليه العامل نتيجة فصله تعسفياً حيث لا يقل عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب على أساس آخر أجر تقاضاه العامل, ومحكمة الموضوع هي صاحبه الصلاحية في تحديد مقدار هذا التعويض , على أن يقع مقدار التعويض بين الحدين الأدنى والأعلى المنصوص عليهما في المادة سابقة الذكر.

وقد جاء في حكم محكمة التمييز ما يلي " أجاز المشرع لمحكمة الموضوع وفق أحكام المادة 25 من قانون العمل الحكم ببدل الفصل التعسفي بتعويض لا يقل عن أجر ثلاثة أشهرولا يزيد على ستة أشهر "[3]وفي حكم آخر لها " الحكم بمقدار بدل الفصل التعسفي بين الحدين الأدنى و الأعلى هي مسألة موضوعية تستقل بها محكمة الموضوع بما لها من صلاحية ولا يعقب عليها في ذلك ". ويؤخذ على مقدار التعويض المقرر في حالة الفصل التعسفي أنه ساوى بين عامل مدة خدمته طويلة وآخر تكون مدة خدمته قصيرة ونجد أن الأكثر عدالة تكون فيما ذهب إليه المشرع

---

[2] أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 258.

[1] تمييز ، حقوق رقم (2003/4202) تاريخ 2004/4/27 ، منشورات مركز عدالة.

[2] تمييز حقوق رقم 2004/4170 تاريخ 2005/2/21 منشورات مركز عدالة الالكتروني.



المصري في المادة 122 من قانون العمل المصري حيث " جعلت مقدار التعويض لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الإجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة".

كما تعطى المادة (25) العامل الحق ببدل الإشعار وبمكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعاً للضمان الاجتماعي وكذلك أي استحقاقات منصوصه له بموجب الأنظمة الداخلية المقررة في المؤسسة و المصادق عليها من وزير العمل [1]

الخاتمة و التوصيات

تناولنا في هذه الدراسة المتواضعة أهمية الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة ووقفنا على ما لهذا الموضوع من أهمية فلو لم يسمح بإنهاء العقد المذكور بالارداة المنفردة لتحول عقد العمل إلى ضرب من ضروب الرق و العبودية فإنهاء العقد المذكور بالإرادة المنفردة ، تحقق مصلحة لطرفي العقد وتبين لنا أن المشرع الأردني قيد حق الإنهاء بضرورة توجيه إشعار بذلك قبل مده من إنهاء العقد مع اشتراط أن لا يكون الإنهاء تعسفيا , حفاظا منه على مصلحة العامل كما قصر حالات الإنهاء دون إشعار في حالات نص عليها في المادة 28,29,31 من قانون العمل وان أي إنهاء لا تتوفر فيه تلك الحالات لا يعتبر انهاءا مشروعا . واتضح لنا أن المشرع يحاول أن يحقق التوازن بين مصلحة العامل بوصفه الطرف الضعيف ومصلحة صاحب العمل من خلال إجازة الانهاء من أي منهما في حالات محددة ، واتضح لنا أن القضاء الأردني استجابة منه لأهداف قانون العمل قد خرج عن الأصل العام في الإثبات , ونقل عبء الإثبات ليضعه على عاتق صاحب العمل وذلك من خلال اشتراطه على صاحب العمل إثبات أن فصله للعامل كان مستندا إلى سبب صحيح بان يثبت أن العامل ارتكب مخالفة تستوجب فصله وفي نهاية الدراسة أرتأي أن أضع بين يدي المشرع الأردني جملة من التوصيات التي آمل أن يأخذ بها.

---

[3] أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص260.



أولا :أن يلزم المشرع صاحب العمل بأخذ موافقة الجهات الرسمية والنقابية في حالة إنهاء العقد انهاءا اتفاقياً

ثانيا : نتمنى على مشرعنا الأردني أن يحدد مهلة قاطعه ومحدد للإشعار حيث جاء النص إن يتم الإشعار قبل شهر واحد على الأقل وذلك يعني انه لا يوجد ما يمنع من زيادة مدة الإشعار وهذه الزيادة قد تلحق بضرر يصيب العامل فقد يحرمه من عمل مناسب متوفر له وان ترك العمل يدفع تعويضا لصاحب العمل

ثالثا : نتمنى على مشرعنا الأردني لو كان اكثر دقة وعدالة في تحديد مقدار التعويض كما ذهب المشرع المصري في مادة 122 عمل مصري (مقدار التعويض لا يقل عن اجر شهرين من الأجر الإجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة)* إلا أن المشرع الأردني قد ساوى بين عامل مدة خدمته طويلة وأخر مدة خدمة قصيرة

رابعا : نتمنى على المشرع الأردني لو انه يضع الفقرة (هـ) من المادة (29) والتي تنص على للعامل أن يترك العمل دون إشعار في حالة إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي أن استمراره في العمل من شانه تهديد صحته . حيث أن هذه الحالة من حالات استحالة التنفيذ كون لا علاقة لهذه الفقرة في الحالات التي يحق للعامل ترك العمل إذا ما ارتكب صاحب العمل مخالفة بحقه .

خامسا : أن يتضمن القانون نصا واضحا وصريحا يعطي العامل الحق في الاعتراض وحق الدفاع عن نفسه وإعطائه فرصة لسماع أقواله عندما يرتكب مخالفة تستوجب فصلة .

سادسا: أن يعدل القانون بحيث يستحق العامل بدل الإشعار أن ترك العمل نتيجة لتصرفات صادرة عن صاحب العمل فهو لا يترك للعامل خيارا فإما يستمر بالعمل رغم ما وقع من مخالفات وتجاوزات أو يترك العمل .

سابعا : إن يحدد المشرع مدة معينة يتم فيها إرسال الإنذار بعد انقطاع العامل عن العمل كما فعل القانون المصري وكما كان عليه الحال في القانون الملغي بحيث يكون بعد غياب عشرة أيام في حالة الغياب المتقطع وبعد ثلاثة أيام في حالة الغياب المتصل لإعطاء العامل فرصة كافية لمراجعة نفسه .

المراجع

الاهواني، حسام الدين كامل.(1991). **شرح قانون العمل**. أبناء وهبة حسان.

البرعي، أحمد حسن .(1991-1992). **الوجيز في القانون الاجتماعي – قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، دار النهضة العربية، القاهرة.

بهنام، رمسيس.(1982)**القسم الخاص في قانون العقوبات** - منشأة المعارف، الإسكندرية.

الخولي، اكثم أمين .(1957)**دروس في قانون العمل**، مكتبة نهضة مصر، القاهرة.

الداوودي، غالب.(2004).**شرح قانون العمل** ، ط3دار وائل للنشر والتوزيع . عمان ، الأردن.

رمضان، سيد محمود.(2004). **الوسيط في شرح قانون العمل** ، ط 1، دار الثقافة، عمان، الأردن.

رمضان، عمر السعيد .(1964) .**شرح قانون العقوبات - القسم الخاص** ، دار النهضة العربية، القاهرة.

زكي، محمود جمال الدين .(1978). **الوجيز في النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري**.مطبعة جامعة القاهرة.

زكي، محمود جمال الدين.(1982). **عقد العمل في القانون المصري**، ط 2، مطابع الوسية العامة للكتاب.



السرحان، عدنان ونوري خاطر .(2000)**شرح القانون المدني** ، مصادر الحقــوق الشخصية (الالتزام) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان ، الأردن.

شنب، محمد لبيب.(1964). **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية ، القاهرة.

شنب، محمد لبيب .(1983)**شرح قانون العمــل** ، ط 4، دار النهــضة العربيــة، القاهرة.

عبد الكريم، أحمد أبو شنب .(1998).**شرح قانون العمل الجديد** . دار الثقافة.عمان ، الأردن.

عبد الله، فتحي عبد الرحيم، **مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**.

عبود، موسى.(1994)**دروس في القانون الاجتماعي** ، ط 2، المركــز الثقــافي العربي، الرباط.

العبودي, عباس.(2001).**شرح قانون أحكام البينات الجديد**, ط1, دار الثقافة.

العتوم، منصور،**منازعات العمل الفردية -إنهاء عقد العمــل** - محاضــرة علــى المحامين المتدربين، نقابة المحامين، الأردن.

العدوي، جلال ، الدكتور عصام سليم .(1995). **قانون العمل** ، منــشأة المعــارف، الاسكندرية.

علي، عامر محمد .(1999). **شرح قانون العمل الأردني**، المركز القــومي للنــشر والتوزيع، ط1،$الأردن.

غانم، إسماعيل.(1961-1962) **قانون العمل**، مكتبة عبد الله وهبة، مصر.

فتحي، المرصفاوي.(1973)**أصول قانون العمل** ، **عقد العمل** ، المكتبــة الوطنيــة ليبيا.

قدوس، حسن عبد الرحمن **إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية** ، مكتبة الجــلاء الجديدة، المنصورة، مصر.

القضاة, مفلح عواد.(2001).**أصول المحاكمات المدنية**,ط3,دار الثقافة,عمان .

كيره، حسن.(1979). **أصول قانون العمل**، ط3, دون ذكر دار النشر.

محمود ، همام محمد.(1987). **قانون العمل**. دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.



محمود، همام محمد.(1986)**الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتــصادية** ، الفتح للطباعة و النشر.

مرسي، عبد العزيز.(1992). **شرح قانون العمل.**

مرسي، عبد العزيز .(1998) . **تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعــديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة**، دار النهضة العربية.

المغربي، جعفر.(2004)**الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني** ، مجلــة روح القوانيين، العدد 32، مطبعة جامعة طنطا، مصر.

المغربي، جعفر.(2005). **حالات وقف عقد العمل الــواردة فـــي قــانون العمــل الأردني**، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات، م20، العدد 4.

هاشم، رفعت هشام(1990). **شرح قانون العمل الأردني**، ط2، عمان، الأردن.

هاشم، رفعت هشام .(1973). **شرح قانونالعمل الأردنـــي** ، مكتبـــة المحتـــسب، عمان، الأردن.

يحيى، عبد الودود.(1991). **شرح قانون العمل**، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم:- سليمان محمد الهدايات

الكلية:- الحقوق

التخصص:- القانون الخاص

سنة التخرج:- 2007

الهاتف:-0799740654

.